

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ВШТЭ



Рабочая программа дисциплины

ФТД.В.01

Управление персоналом в цепях поставок

Учебный план: _____ ФГОС3++m380402ЛТех-2_26-12.plx

Кафедра: 28 Маркетинга и логистики

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки:
(специализация) Логистические технологии в управлении бизнесом

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
1	УП	17	17	37,75	0,25	2	Зачет
	РПД	17	17	37,75	0,25	2	
Итого	УП	17	17	37,75	0,25	2	
	РПД	17	17	37,75	0,25	2	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952

Составитель (и):

Кандидат экономических наук, заведующий кафедрой

Назарова А.Н.

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой маркетинга и логистики

Назарова А.Н.

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Назарова А.Н.

Методический отдел:

Фахретдинова А. Р.

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: формирование у студентов системы знаний, умений и навыков управления персоналом на предприятиях, работающих в логистической сфере

1.2 Задачи дисциплины:

- раскрыть современные модели управления персоналом;
- научить применять инновационные технологии в управлении персоналом;
- сформировать понимание принципов формирования резерва кадров для цепей поставок на современном этапе.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-4: Способен руководить проектами реинжиниринга бизнес-процессов с использованием современных информационных технологий
Знать: методы организации и планирования работы проектных групп
Уметь: Использовать методики разработки организационных структур, управления организационными изменениями в рабочих коллективах при внедрении новых технологий
Владеть: навыками по определению потребности организации в квалифицированных специалистах по реинжинирингу бизнес-процессов и внедрению информационных систем планирования ресурсов и мощностей

3 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Современные модели управления персоналом	1				ДС
Тема 1. Стратегии управления персоналом в VUCA-мире - Подходы к управлению персоналом: технократический и гуманистический подходы. Компетентностный и творческий подход в условиях цифровой трансформации. - Современные модели управления персоналом. Классификация моделей управления персоналом: технократические, экономические, современные. Современные модели: их классификация и характеристика. - Стратегическое управление: понятие субъекта и объекта стратегического управления. Стратегия управления персоналом. Понятие стратегии управления персоналом. Два подхода к формированию стратегии управления персоналом. Принципы и факторы стратегического управления персоналом. Специфика персонал-стратегии. Этапы формирования стратегии управления персоналом. Стратегии управления персоналом в VUCA-мире.		1	1	5	
Тема 2. Компетентностный и творческий подход в условиях цифровой трансформации Понятие компетенций. Виды компетенций. Значение Hard skills и Soft skills для современной организации. Модель компетенций. Разработка модели компетенций для разных должностных позиций. Роль креативности в компетенциях сотрудника. Взаимосвязь компетенций и эффективности деятельности работника и компании. Требования к критериям оценки. Роль профессиональных стандартов при разработке критериев оценки. Уровень компетенций и связь с оплатой труда и мотивацией персонала. Управление изменениями и готовность персонала к изменениям. Восприятие персоналом изменений и сопротивление изменениям. Роль менеджмента в процессе изменений.		2	2	4	

Тема 3. Инновационные технологии в управлении персоналом Гибридные технологии с включением ИИ - Факторы, формирования персонал-маркетинговых технологий в организациях. Целевой маркетинг и его формы. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный. Отбор и найм персонала. Требования, предъявляемые к процедуре отбора. Современные технологии найма и отбора персонала. - Использование чат-ботов и ИИ в процессе найма персонала. Адаптация персонала. Роль современных технологий в процессе адаптации персонала. Оценка деятельности персонала. Показатели оценки персонала: личностные качества, профессиональное поведение, результативность труда. основные современные методы оценки: МВО, РМ, Ассесмент, 360 градусов. - Понятие и структура мотивации. Гибридные технологии в процессе управления персоналом. Комплексная система мотивации персонала и ее структура. Стимулирование труда, формы и функции. Вознаграждение и его виды. Внутренние и внешние вознаграждения, их виды и характеристики. - Понятие наказаний, их классификация и роль. Структура вознаграждения. Современные подходы к структуре вознаграждения. Методы и технологии грейдинга. Изучение рыночной оплаты труда. Гибридные формы организации труда.		2	2	4	
Раздел 2. Формирование резерва кадров в цепях поставок					
Тема 4. Управление талантами - Понятие резерва кадров и принципы его формирования. Понятие резерва кадров на руководящую работу. Система подготовки резерва руководителей и ее задачи. - Методы подбора сотрудников в резерв. Классификация методов подбора: практические, учебные, социально-психологические. - Порядок отбора и зачисления в резерв. Основные этапы подготовки резерва. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров. Программы подготовки резерва, их виды и содержание: общая, специальная и индивидуальная. Обязанности стажера и руководителя стажировки. - Управление талантами. Программы реализации. Конкурсы.		2	2	4	ДС,К

Тема 5. Поведение человека в организации и корпоративная культура Характеристика поведения персонала инновационной организации • Понятие поведения человека. Специфика поведения человека в трудовом коллективе. Классификация типов поведения. Типы трудового поведения. Факторы, влияющие на поведение человека в трудовом коллективе. Классификация типов трудового поведения. • Модели поведения совместимые с инновационной деятельностью. Механизм формирования инновационного поведения работника. Организационные факторы саморазвития работника. Модель управления инновационным поведением персонала • Корпоративная культура и ее характеристики. Понятие и сущность корпоративной культуры. Основные характеристики. Роль и значение культуры в успешной реализации стратегии организации. Имидж организации. Этапы формирования корпоративной культуры. Характеристика этапов формирования культуры: зарождение, стабилизация, история. Перспективы компаний с различными корпоративными культурами. • Факторы, влияющие на формирование культуры. Характеристика факторов. Проблемы внешней адаптации и выживания. Проблемы внутренней интеграции в культуру организации. • Структура и уровни корпоративной культуры по Э. Шейну. Характеристика уровней корпоративной культуры: поверхностный, подповерхностный, базовый. Классификация корпоративных ценностей Э.Штайна. Синдром Титаника в управлении культурой.		2	2	4	
Тема 6. Подход Agile в Управлении персоналом • Ключевые принципы и подходы к управлению персоналом в компании, начинающей трансформацию. Agile в HR — манифест развития персонала. Карта компетенций. Контексты развития сотрудничества. Отношение к прозрачности, гибкости. Ресурсы вдохновения и вовлечения сотрудников. Источники внутренней мотивации. Проактивность и Инициатива сотрудников вследствие особой инновационной культуры. Принципы и подходы Learning Agility в управлении		2	2	4	

Тема 7. Коучинговый подход в управлении персоналом • Что представляет собой коучинг в управлении. Коучинговые методы поддержания ресурсных состояний в работе с персоналом. С чего начать, если вы хотите применить коучинговый подход в управлении персоналом. Как направить сотрудника к ориентации на цели и результаты посредством эффективных вопросов. Переход руководителя от роли консультанта-эксперта к вопросам. • Технологии коучинга. Технологии задавания эффективных вопросов. Как повысить мотивацию сотрудников с помощью эффективных вопросов. Ключевые аспекты формулирования результата. Позиция коуча в общении с людьми. Как коучинг в управлении помогает создать эффективное лидерство		2	2	4	
Тема 8. Эмоциональный интеллект в управлении персоналом • Эмоциональный интеллект при решении широкого круга профессиональных задач. Анализ влияния эмоционального интеллекта на результаты деятельности персонала организации. Роль EI в принятии решений. Уровни эмоционального интеллекта. • Разработка инструментария по оценке и управлению деятельностью предприятия с учетом влияния эмоционального интеллекта. • Контроль эмоциональных состояний: тревога, страх, агрессия, лень, подавленность, вина. Управление импульсами – техника «6 секунд». • Стресс и работа в режиме многозадачности. Гибкость и адаптивность к изменениям.		2	2	3	
Тема 9. Управление, с опорой на команду: возможности и ограничения (Деловая игра) • Команда в организации. Понятие команды. Параметры команды: характеристика команды и характеристика человека в команде. Факторы, определяющие эффективности команды. Понятие композиции команды. Внешняя среда команды. • Командные процессы. Основные процессы, протекающие в команде. Характеристика этапов становления и развития команды. Понятие дистанции (зоны) между членами команды. Процессы выработки и реализации командных норм. Процессы выработки и принятия решений. • Роли членов команды по Белбину (тестирование).		2	2	5,75	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		17	17	37,75	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25			
Всего контактная работа и СР по дисциплине		34,25		37,75	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5 БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ

Использование балльно-рейтинговой системы не предусмотрено.

6. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ, СИСТЕМЫ И СРЕДСТВ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

6.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения
ПК-4	-освоение методов организации и планирования работы проектных групп; -применение методики разработки организационных структур, управления организационными изменениями в рабочих коллективах при внедрении новых технологий -формирование навыков по определению потребности организации в квалифицированных специалистах по реинжинирингу бизнес-процессов и внедрению информационных систем планирования ресурсов и мощностей

6.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Обучающийся показывает всестороннее и глубокое знание основных понятий и принципов эффективного управления персоналом в цепях поставок. Демонстрирует эрудицию на поставленные вопросы. Практическое задание выполнено с незначительными ошибками.	
Не зачтено	Обучающийся не выполнил задания и не представил результаты в соответствии с требованиями, допустил существенные ошибки в ответе на вопросы преподавателя.	

6.3 Типовые контрольные задания и/или иные материалы, используемые для оценки результатов обучения

6.3.1 Типовые контрольные вопросы

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 1	
1	Современные модели управления персоналом
2	Подходы к управлению персоналом: технократический и гуманистический подходы
3	Современные модели управления персоналом. Классификация моделей управления персоналом: технократические, экономические, современные. Современные модели: их классификация и характеристика.
4	Стратегическое управление: понятие субъекта и объекта стратегического управления.
5	Компетентностный и творческий подход в условиях цифровой трансформации
6	Понятие компетенций. Виды компетенций. Значение Hard skills и Soft skills для современной организации. Модель компетенций. Разработка модели компетенций для разных должностных позиций. Роль креативности в компетенциях сотрудник
7	Взаимосвязь компетенций и эффективности деятельности работника и компании. Требования к критериям оценки. Роль профессиональных стандартов при разработке критериев оценки.
8	Уровень компетенций и связь с оплатой труда и мотивацией персонала. Управление изменениями и готовность персонала к изменениям. Восприятие персоналом изменений и сопротивление изменениям. Роль менеджмента в процессе изменений.
9	Инновационные технологии в управлении персоналом
10	Факторы, формирования персонал-маркетинговых технологий в организациях. Целевой маркетинг и его формы. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный. Отбор и найм персонала. Требования, предъявляемые к процедуре отбора. Современные технологии найма и отбора персонала
11	Использование чат-ботов и ИИ в процессе найма персонала. Адаптация персонала. Роль современных технологий в процессе адаптации персонала. Оценка деятельности персонала. Показатели оценки персонала: личностные качества, профессиональное поведение, результативность труда. основные современные методы оценки: MBO, PM, Ассесмент, 360 градусов.

12	Понятие и структура мотивации. Гибридные технологии в процессе управления персоналом. Комплексная система мотивации персонала и ее структура. Стимулирование труда, формы и функции. Вознаграждение и его виды. Внутренние и внешние вознаграждения, их виды и характеристики
13	Понятие наказаний, их классификация и роль. Структура вознаграждения. Современные подходы к структуре вознаграждения. Методы и технологии грейдинга. Изучение рыночной оплаты труда. Гибридные формы организации труда
14	Формирование резерва кадров
15	Понятие резерва кадров и принципы его формирования. Понятие резерва кадров на руководящую работу. Система подготовки резерва руководителей и ее задачи
16	Методы подбора сотрудников в резерв. Классификация методов подбора: практические, учебные, социально-психологические
17	Порядок отбора и зачисления в резерв. Основные этапы подготовки резерва. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров. Программы подготовки резерва, их виды и содержание: общая, специальная и индивидуальная. Обязанности стажера и руководителя стажировки
18	Управление талантами. Программы реализации. Конкурсы
19	Поведение человека в организации и корпоративная культура
20	Понятие поведения человека. Специфика поведения человека в трудовом коллективе. Классификация типов поведения. Типы трудового поведения. Факторы, влияющие на поведение человека в трудовом коллективе. Классификация типов трудового поведения.
21	Модели поведения совместимые с инновационной деятельностью. Механизм формирования инновационного поведения работника. Организационные факторы саморазвития работника. Модель управления инновационным поведением персонала
22	Корпоративная культура и ее характеристики. Понятие и сущность корпоративной культуры. Основные характеристики. Роль и значение культуры в успешной реализации стратегии организации. Имидж организации. Этапы формирования корпоративной культуры. Характеристика этапов формирования культуры: зарождение, стабилизация, история. Перспективы компаний с различными корпоративными культурами
23	Факторы, влияющие на формирование культуры. Характеристика факторов. Проблемы внешней адаптации и выживания. Проблемы внутренней интеграции в культуру организации.
24	Ключевые принципы и подходы к управлению персоналом в компании, начинающей трансформацию. Agile в HR — манифест развития персонала. Карта компетенций. Контексты развития сотрудничества. Отношение к прозрачности, гибкости. Ресурсы вдохновения и вовлечения сотрудников. Источники внутренней мотивации. Проактивность и Инициатива сотрудников вследствие особой инновационной культуры. Принципы и подходы Learning Agility в управлении персоналом.
25	Коучинговый подход в управлении персоналом
26	Что представляет собой коучинг в управлении. Коучинговые методы поддержания ресурсных состояний в работе с персоналом. С чего начать, если вы хотите применить коучинговый подход в управлении персоналом. Как направить сотрудника к ориентации на цели и результаты посредством эффективных вопросов. Переход руководителя от роли консультанта-эксперта к вопросам.
27	Технологии коучинга. Технологии задавания эффективных вопросов. Как повысить мотивацию сотрудников с помощью эффективных вопросов. Ключевые аспекты формулирования результата. Позиция коуча в общении с людьми. Как коучинг в управлении помогает создать эффективное лидерство
28	Эмоциональный интеллект в управлении персоналом • Эмоциональный интеллект при решении широкого круга профессиональных задач. Анализ влияния эмоционального интеллекта на результаты деятельности персонала организации. Роль EI в принятии решений. Уровни эмоционального интеллекта.
29	Разработка инструментария по оценке и управлению деятельностью предприятия с учетом влияния эмоционального интеллекта. Контроль эмоциональных состояний: тревога, страх, агрессия, лень, подавленность, вина. Управление импульсами – техника «6 секунд». Стресс и работа в режиме многозадачности. Гибкость и адаптивность к изменениям.
30	Управление, с опорой на команду: возможности и ограничения (Деловая игра)
31	Команда в организации. Понятие команды. Параметры команды: характеристика команды и характеристика человека в команде. Факторы, определяющие эффективности команды. Понятие композиции команды. Внешняя среда команды.
32	Командные процессы. Основные процессы, протекающие в команде. Характеристика этапов становления и развития команды. Понятие дистанции (зоны) между членами команды. Процессы выработки и реализации командных норм. Процессы выработки и принятия решений.

6.3.2 Типовые тестовые задания

не предусмотрены

6.3.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

- 1.Разработать рекомендации по совершенствованию реализации компетентностного подхода в логистической компании
- 2.Предложить пути развития компетенций, имеющих в данной компании низкий уровень развития.
- 3.Предложить HR-метрики для оценки эффективности рекомендованных вами мероприятий.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

6.4.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

6.4.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная ☐ + Письменная ☐ Компьютерное тестирование ☐ Иная ☐

6.4.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Время, отводимое на подготовку ответа на зачет, составляет не более 20 мин. в это время входит подготовка ответа на теоретический вопрос и решение практического задания.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
7.1.1 Основная учебная литература				
Юсупова, С. М.	Контроллинг персонала	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/122509.html
Черняева, Г. В.	Научные методы в управлении персоналом	Москва: Российский университет транспорта (МИИТ)	2021	https://www.iprbooks.hop.ru/122116.html
Долженкова, Ю. В., Сидоркина, С. В., Полевая, М. В., Камнева, Е. В., Долженковой, Ю. В.	Подбор персонала: современные кадровые технологии	Москва: Прометей	2021	https://www.iprbooks.hop.ru/125619.html
Злобина, Н. В., Артамонова, О. С.	Развитие управления персоналом в системе менеджмента качества организации	Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ	2021	https://www.iprbooks.hop.ru/123041.html
7.1.2 Дополнительная учебная литература				
Таран, О.	Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR	Москва: Альпина Паблишер	2019	http://www.iprbookshop.ru/82775.html
Кузьминов, А. В.	Управление персоналом организации	Симферополь: Университет экономики и управления	2019	http://www.iprbookshop.ru/89499.html
Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием	Саратов: Ай Пи Ар Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/86681.html

7.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

Электронная библиотека ВШТЭ СПб ГУПТД [Электронный ресурс]. URL: <http://nizrp.narod.ru>

Электронно-библиотечная система «Айбукс» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ibooks.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scopus.com>

7.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional 2013

MicrosoftWindows 8

Microsoft: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLPNL AcademicEdition

1С

7.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Компьютерный класс	Мультимедийное оборудование, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду
В*-112	Мультимедийное оборудование, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду.