

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

Институт экономики, управления и права

Факультет управления

Кафедра организационного развития

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОЕКТНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва

2021

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОЕКТНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Рабочая программа дисциплины

Составитель: кандидат технических наук, профессор О.Л.Седова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
Организационного развития

№ 9 от 20.05.2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Предмет, цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения.....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2. Структура дисциплины.....	6
3. Содержание дисциплины.....	9
4. Образовательные технологии.....	11
5. Оценка планируемых результатов обучения	13
5.1. Система оценивания.....	13
5.2. Критерии выставления оценок.....	13
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся.....	15
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	17
6.1. Список источников и литературы.....	17
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	17
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	18
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	18
9. Методические материалы.....	21
9.1. Планы семинарских занятий.....	21
Приложение № 1. Аннотация дисциплины.....	28
Приложение № 2. Лист изменений.....	30

1. Пояснительная записка

1.1. Предмет, цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в проектном менеджменте

Задачи дисциплины:

- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии подбора, отбора и найма персонала в проектном менеджменте;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии адаптации персонала в проектном менеджменте ;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии обучения и развития персонала в проектном менеджменте;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии управления карьерой персонала в проектном менеджменте;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии оценки персонала, в т.ч. аттестации, в проектном менеджменте.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1 Способен организовывать деятельность по обеспечению организации персоналом	ПК-1.3Организовывает деятельность по подбору и отбору персонала	Знать: - технологии подбора отбора персонала Уметь: - организовывать деятельность по подбору и отбору персонала Владеть: - навыками деятельности по подбору и отбору персонала
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	ПК-2.1Способен разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала Уметь: - разрабатывать и реализовывать деятельность по оценке и

		<p>аттестации персонала</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения оценки и аттестации персонала
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	ПК-2.2Организует деятельность по обучению персонала	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы обучения персонала, <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать деятельность по обучению персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации деятельности по обучению персонала
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	ПК-2.3Способен разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы управления профессиональной карьерой персонала, <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками разработки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	ПК-2.4Формирует и реализует программы по адаптации и стажировке персонала	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы адаптации и стажировки персонала, <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать и реализовывать программы по адаптации и стажировки персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками формирования и реализации программы по адаптации и стажировке персонала
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.5Способен разработать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, оценивать их эффективность	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала; -способы оценки эффективности систем оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать системы оплаты

		<p>труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, - оценивать эффективность системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала Владеть: -навыками разработки системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, - навыками оценки эффективности системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала.</p>
--	--	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом в проектном менеджменте» относится к вариативной части блока дисциплин учебного плана (дисциплины по выбору)

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Основы управления персоналом, Технологии управления персоналом, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Преддипломная практика.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 часов, самостоятельная работа обучающихся 48 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятель- ная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		
1	Проблемы управления персоналом в проектном менеджменте	8	1	2				6	Оценка работы на семинаре Презентация
2	Особенности подбора и отбора персонала в проектном менеджменте	8	2	2				6	Оценка работы на семинаре Презентация
3	Особенности адаптации персонала в проектном менеджменте	8	1	2				6	Оценка работы на семинаре Презентация
4	Особенности оценки персонала в проектно менеджменте	8	2	2				7	Оценка работы на семинаре Презентация
5	Особенности профессионального обучения персонала в проектном менеджменте	8	2	2				7	Оценка работы на семинаре Презентация
6	Особенности управления карьерой персонала в проектном менеджменте	8	2	2				7	Оценка работы на семинаре Презентация
7	Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в проектном менеджменте	8	2	2				7	Оценка работы на семинаре Презентация
	Промежуточная	8		2				2	Зачет

	аттестация							
	Итого:		12	16				48
								76

Структура дисциплины для очно- заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 8 часов, самостоятельная работа обучающихся 60 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Проблемы управления персоналом в проектном менеджменте	8	1	1				6	Оценка работы на семинаре Презентация
2	Особенности подбора и отбора персонала в проектном менеджменте	8	2	1				8	Оценка работы на семинаре Презентация
3	Особенности адаптации персонала в проектном менеджменте	8	1	1				8	Оценка работы на семинаре Презентация
4	Особенности оценки персонала в проектном менеджменте	8	1	1				9	Оценка работы на семинаре Презентация
5	Особенности профессионального обучения персонала в проектном менеджменте	8	1	1				9	Оценка работы на семинаре Презентация
6	Особенности управления карьерой персонала	8	1	0.5				9	Оценка работы на семинаре Презентация

	в проектном менеджменте								
7	Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в проектном менеджменте	8	1	0.5				9	Оценка работы на семинаре Презентация
	Промежуточная аттестация	8		2				2	Зачет
	Итого:		8	8				60	76

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Проблемы управления персоналом в проектном менеджменте	<p>Проектная организация: понятие.</p> <p>Особенности управления персоналом в зависимости от стадии проектирования. Влияние экономических факторов, стиля и практики управления, различий рынков труда на управление персоналом в проектном менеджменте.</p> <p>Трансформация функций управления персоналом в проектном менеджменте.</p> <p>Классификация персонала в проектном менеджменте</p> <p>Функциональная, штатная, гендерная, возрастная структура персонала проектных организаций.</p>
2	Особенности подбора и отбора персонала в проектном менеджменте	<p>Общекорпоративные требования к работникам в проектном менеджменте.</p> <p>Сравнительный анализ технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment. Технология подбора персонала на мировом рынке труда - Cross-country search.</p> <p>Социальные сети и специализированные сайты для подбора персонала в проектном менеджменте .</p> <p>Особенности технологии подбора и отбора высококвалифицированных специалистов в проектном менеджменте.</p> <p>Технология отбора кандидатов в проектном менеджменте: основные этапы и методы.</p> <p>Дополнительные этапы отбора кандидатов в проектном менеджменте. Сравнительный анализ практики проведения отборочных мероприятий в проектных организациях.</p>

3	Особенности адаптации персонала в проектном менеджменте	<p>Разработка адаптационных программ для работников в проектном менеджменте. Преодоление ролевых проблем в управлении персоналом.</p> <p>Общие и специализированные программы адаптации для персонала проектов. Особенности формирования коллектива. Кросс-культурные коммуникации в проектном менеджменте. Сравнительный анализ практики адаптации персонала в проектном менеджменте.</p> <p>Дополнительные функции служб управления персоналом по адаптации работников проектном менеджменте.</p>
4	Особенности оценки персонала в проектном менеджменте	<p>Цикл оценки персонала в проектном менеджменте.</p> <p>Особенности оценки персонала, работающего в в разных проектах. Независимая оценка персонала проектном менеджменте .Сравнительный анализ практики оценки персонала в проектном менеджменте х. Современные методы оценки персонала. Учет кросс-культурных различий при оценке персонала.</p>
5	Особенности профессионального обучения персонала в проектном менеджменте	<p>Основные подходы к профессиональному обучению персонала в проектном менеджменте. Корпоративный университет. Дистанционное обучение персонала. Коучинг как метод профессионального развития сотрудников.</p> <p>Шестицелевая программа Штифеля для подготовки управленческих кадров проектных организаций. Развитие навыков руководителей для проведения профессиональной экспертизы работников в проектном менеджменте . Развитие способностей руководителей к обеспечению инноваций в работе. Программы развития коммуникативной компетенции сотрудников.</p>
6	Особенности управления карьерой персонала в проектном менеджменте	<p>Основные концепции управления карьерой работников в проектном менеджменте: Succession Planning, Talent management.</p> <p>Командирование как метод профессионального развития персонала интернациональной организации. Ротация персонала в проектном менеджменте.</p> <p>Сравнительный анализ практики управления карьерой работников в проектных организациях.</p>
7	Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в проектном менеджменте	<p>Мотивация и эффективность трудовой деятельности персонала. Основные методы стимулирования трудовой деятельности персонала в проектном менеджменте.</p> <p>Подходы к системе оплаты труда работников разных категорий в проектном менеджменте.</p> <p>Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников в проектном менеджменте.</p>

4. Образовательные технологии

№	Наименование раздела	Виды учебных занятий	<i>Образовательные технологии</i>
1	2	3	4
1	Проблемы управления персоналом в проектном менеджменте	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
2	Особенности подбора и отбора персонала в проектном менеджменте	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
3	Особенности адаптации персонала в проектном менеджменте	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
4	Особенности оценки персонала в проектном менеджменте	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
5	Особенности профессионального обучения персонала в проектном менеджменте	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
6	Особенности управления карьерой персонала в проектном менеджменте	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям

7	Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в проектном менеджменте	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
---	--	-------------------	---

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
<i>Текущий контроль:</i> <i>участие в дискуссии на семинаре</i>	<i>6 баллов</i>	<i>42 балла</i>
<i>Презентации по теме семинара (6)</i>	<i>3 балла</i>	<i>18 баллов</i>
<i>Всего:</i>		<i>60 баллов</i>
<i>Промежуточная аттестация (зачет)</i>		<i>40 баллов</i>
<i>Итого за семестр (дисциплину) зачет</i>		<i>100 баллов</i>

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с

таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно		не зачтено
0 – 19		F	

5.2.Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной,</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для дискуссии на семинаре представлены в п.9.1.

Примерная тематика презентаций

1. Сравнительный анализ практики подбора персонала в проектном менеджменте.
2. Сравнительный анализ практики отбора персонала в проектном менеджменте.
3. Сравнительный анализ практики адаптации персонала в проектном менеджменте.
4. Сравнительный анализ практики оценки персонала в проектном менеджменте.
5. Сравнительный анализ практики профессионального обучения персонала в проектном менеджменте.
6. Сравнительный анализ практики управления карьерой персонала в проектном менеджменте.
7. Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников в проектном менеджменте.

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Особенности управления персоналом в зависимости от этапа проектирования **ПК-1.3**
2. Сравнительный анализ технологий подбора персонала в проектном менеджменте Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment. **ПК-1.3**
3. Технология подбора персонала на мировом рынке труда Cross-country search. **ПК-1.3**
4. Социальные сети и специализированные сайты для подбора персонала в проектном менеджменте. **ПК-1.3**
5. Особенности технологии подбора и отбора высококвалифицированных специалистов в проектном менеджменте. **ПК-1.3**
6. Технология отбора кандидатов в проектном менеджменте : основные этапы и методы. **ПК-1.3**
7. Общие и специализированные программы адаптации персонала в проектных организациях. **ПК-2.4**

8. Особенности формирования коллектива в проектном менеджменте **ПК-2.4**
9. Кросс-культурные коммуникации в проектном менеджменте. **ПК-2.4**
10. Основные подходы к профессиональному обучению персонала в проектном менеджменте. **ПК-2.2**
11. Программы развития навыков руководителей для проведения профессиональной экспертизы работников принимающей страны и их менеджерской компетенции. **ПК-2.2**
12. Программы развития коммуникативной компетенции сотрудников в проектном менеджменте интернациональных организаций. **ПК-2.2**
13. Основные концепции управления карьерой работников в проектном менеджменте: Succession Planning, Talent management. **ПК-2.3**
14. Командирование как метод профессионального развития персонала проектном менеджменте. **ПК-2.3**
15. Ротация персонала в проектном менеджменте. **ПК-2.3**
16. Цикл оценки персонала в проектном менеджменте. **ПК-2.1**
17. Аттестация персонала проектных команд **ПК-2.1**
18. Основные методы стимулирования трудовой деятельности персонала в проектном менеджменте **ПК-3.5**
19. Подходы к системе оплаты труда работников разных категорий (PCNs, HCNs, TCNs) в проектном менеджменте **ПК-3.5**
20. Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников проектном менеджменте **ПК-3.5**

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 -301 с. [ЭБС, znanium.com] <https://znanium.com>

Дополнительная литература

1. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2: Моногр./ А.Я. Кибанов и др.; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 283 с [ЭБС, znanium.com] <https://znanium.com>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Национальный союз кадровиков. Официальный сайт. Режим доступа: www.kadrovik.ru

Национальный союз "Управление персоналом" (НасОУП). Официальный сайт. Режим доступа: www.nasoup.com

Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru

Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: <http://sup.pro-personal.ru>

Журнал «Менеджер по персоналу». Архив номеров. Режим доступа: www.mediapro.com.ua

Журнал «Обучение & карьера». Архив номеров. Режим доступа: <http://d-mir.ru/journal/oik>

Интернет-журнал «Работа с персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.hr-journal.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекций и семинарских занятий необходима учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором, экраном, доской.

Состав программного обеспечения (ПО) (2018 г.)

Перечень ПО

Таблица 1

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;

- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

ТЕМА 1. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОЕКТНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

(очная форма – 2 часа, очно-заочная – 1 час, заочная – час)

Вопросы для обсуждения

1. Особенности управления персоналом в зависимости от стадии проектирования.
2. Влияние экономических факторов, стиля и практики управления, различий рынков труда на управление персоналом в проектном менеджменте.

3. Трансформация функций управления персоналом в проектном менеджменте.
4. Функциональная, штатная, гендерная, возрастная структура персонала проектных организаций.

ТЕМА 2. ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

(очная форма – 2 часа, очно-заочная – 1 час, заочная – 0,5 часа)

Вопросы для обсуждения

1. Общекорпоративные требования к работникам в проектном менеджменте.
2. Сравнительный анализ технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment. Технология подбора персонала на мировом рынке труда - Cross-country search.
3. Особенности технологии подбора и отбора высококвалифицированных специалистов в проектном менеджменте.
4. Дополнительные этапы отбора кандидатов в проектном менеджменте.
5. Сравнительный анализ практики проведения отборочных мероприятий в проектных организациях.

ТЕМА 3. ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

(очная форма – 2 часа, очно-заочная – 1 час, заочная – 0,5 часа)

Вопросы для обсуждения

1. Разработка адаптационных программ для работников в проектном менеджменте.
2. Общие и специализированные программы адаптации для персонала проектов. Особенности формирования коллектива.
3. Кросс-культурные коммуникации в проектном менеджменте.
4. Сравнительный анализ практики адаптации персонала в проектном менеджменте.

ТЕМА 4. ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТНОМ

МЕНЕДЖМЕНТЕ

(очная форма – 2 часа, очно-заочная – 1 час, заочная – час)

Вопросы для обсуждения

1. Цикл оценки персонала в проектном менеджменте.
2. Особенности оценки персонала, работающего в в разных проектах.
3. Независимая оценка персонала проектном менеджменте .
4. Сравнительный анализ практики оценки персонала в проектном менеджменте х.

ТЕМА 5. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

(очная форма – 2 часа, очно-заочная – 0,5 час, заочная – час)

Вопросы для обсуждения

1. Основные подходы к профессиональному обучению персонала в проектном менеджменте.
2. Корпоративный университет. Дистанционное обучение персонала. Коучинг как метод профессионального развития сотрудников.
3. Развитие навыков руководителей для проведения профессиональной экспертизы работников в проектном менеджменте .
4. Программы развития коммуникативной компетенции сотрудников.

ТЕМА 6. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

(очная форма – 2 часа, очно-заочная – 0,5 час, заочная – 0,5час)

Вопросы для обсуждения

- 1 Основные концепции управления карьерой работников в проектном менеджменте: Succession Planning, Talent management.
- 2 Командирование как метод профессионального развития персонала интернациональной организации.
- 3 Ротация персонала в проектном менеджменте.

- 4 Сравнительный анализ практики управления карьерой работников в проектных организациях.

ТЕМА 7. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

очная форма – 2 часа, очно-заочная – 1 час, заочная – 0,5 часа)

Вопросы для обсуждения

- 1 Основные методы стимулирования трудовой деятельности персонала в проектном менеджменте.
- 2 Подходы к системе оплаты труда работников разных категорий в проектном менеджменте.
- 3 Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников в проектном менеджменте.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление персоналом в проектном менеджменте» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в проектном менеджменте.

Задачи дисциплины:

- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии подбора, отбора и найма персонала в проектном менеджменте;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии обучения и развития персонала в проектном менеджменте;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии управления карьерой персонала в проектном менеджменте;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии оценки персонала, в т.ч. аттестации, в проектном менеджменте.

Дисциплина направлена на формирование *следующих компетенций:*

Дисциплина направлена на формирование *следующих компетенций:*

ПК- 1.3.- организовывает деятельность по подбору и отбору персонала;

ПК-2.1 - способен разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала;

ПК-2.2 - организует деятельность по обучению персонала;

ПК-2.3 - способен разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;

ПК-2.4 - формирует и реализует программы по адаптации и стажировке персонала;

ПК-3.5 - способен разработать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, оценивать их эффективность.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- технологии подбора отбора персонала (ПК-1.3);

- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала (ПК-2.1);
- основы обучения персонала (ПК-2.2);
- основы управления профессиональной карьерой персонала (ПК-2.3);
- основы адаптации и стажировки персонала (ПК-2.4);
- системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5);
- способы оценки эффективности систем оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5).

Уметь:

- организовывать деятельность по подбору и отбору персонала (ПК-1.3);
- разрабатывать и реализовывать деятельность по оценке и аттестации персонала (ПК-2.1);
- организовывать деятельность по обучению персонала (ПК-2.2);
- разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ПК-2.3);
- формировать и реализовывать программы по адаптации и стажировки персонала (ПК-2.4);
- разрабатывать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5);
- оценивать эффективность системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5).

Владеть:

- навыками деятельности по подбору и отбору персонала (ПК-1.3);
- навыками проведения оценки и аттестации персонала (ПК-2.1);
- навыками организации деятельности по обучению персонала (ПК-2.2);
- навыками разработки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ПК-2.3);
- навыками формирования и реализации программы по адаптации и стажировке персонала (ПК-2.4);
- навыками разработки системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5);
- навыками оценки эффективности системы оплаты труда персонала,

стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5).

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение № 1		
2	Приложение № 2		

