

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА
Факультет государственного управления
Кафедра управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
**«Управление человеческими ресурсами в государственных
организациях»**

Направление подготовки – 38.04.04 «Государственное и
муниципальное управление»
Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Автор программы: Нарожная Д.А., ассистент кафедры управления
персоналом, к.с.н.
Заведующий кафедрой: Пугачев В.П., профессор кафедры
управления персоналом, д.ф.н.

Москва

2019

I. Наименование дисциплины – «Управление человеческими ресурсами в государственных организациях».

II. Шифр дисциплины –

III. Цели и задачи дисциплины

А. Цели

Целью освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в государственных организациях» является формирование у обучаемых знаний и практических навыков в области разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в государственных организациях, использования современных технологий в сфере мотивации труда, личностного развития персонала, управления карьерой работников государственных организаций.

Б. Задачи

В число задач освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в государственных организациях» входит формирование у обучающихся знаний об особенностях построения системы управления человеческими ресурсами в государственных организациях, взаимодействии между работником и работодателем. Изучение особенностей поведения работников в государственных организациях.

IV. Место дисциплины в структуре ООП

А. Информация об образовательном стандарте и учебном плане.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами в государственных организациях» включена в учебный план в соответствии с требованиями Образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова для реализуемых образовательных программ высшего профессионального образования по направлению подготовки «Управление персоналом», утвержденного Приказом по МГУ от 22 июля 2011 года № 729.

Б. Информация о месте дисциплины в образовательном стандарте и учебном плане.

Дисциплина является курсом по выбору в 3 семестре обучения, рассчитана на 72 часа, завершается зачетом.

В. Перечень дисциплин, которые должны быть освоены до начала освоения данной дисциплины.

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами в государственных организациях» базируется на знаниях и умениях, полученных студентами в рамках

изучения дисциплин «Кадровая политика и кадровый аудит», «Человеческий капитал: теория и современные проблемы».

Г. Общая трудоемкость – 2 з.е. (72 часа).

Д. Форма промежуточной аттестации – зачет.

V. Формы проведения

А. Форма занятий:

- Лекции – 6 часов;
- Семинары – 30 часов;
- Самостоятельная работа – 36 часов.

Б. Форма текущего контроля:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами в государственных организациях» предполагает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий – прежде всего, тренингов и разбора конкретных ситуаций.

VI. Распределение трудоемкости по разделам и темам, а также формам проведения занятий с указанием форм текущего контроля и промежуточной аттестации

№ п\п	Название разделов дисциплины ¹	Трудоемкость (в ак. часах) по формам занятий				Формы контроля
		Аудиторная работа (с разбивкой по формам и видам)		Самостоятельная работа		
		Лекции	Практические занятия (семинары)			
1.	Понятие и особенности государственных организаций и персонала в них	1	2		4	Устный опрос, разбор кейсов
2.	Влияние внешней среды на управление человеческими ресурсами в государственных организациях	-	4		4	Устный опрос, разбор кейсов

¹ Подробное распределение тем по разделам учебной дисциплины приведено в разделе 4 данной учебной программы.

3.	Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами в государственных организациях	1	4		4	Проверка выполнения домашних заданий
4.	Мотивы работников государственных организаций: ценности и побудительные мотивы	1	4		4	Проверка выполнения домашних заданий
5.	Формирование и развитие организационной культуры в государственных организациях	1	2		4	Проверка выполнения домашних заданий
6.	Формирование и эффективность команд и рабочих групп в государственных организациях	1	2		4	Проверка выполнения домашних заданий
7.	Стимулирование и оплата труда в государственных организациях	1	2		4	Устный опрос, разбор кейсов
8.	Управление карьерой и кадровый резерв	-	2		2	Устный опрос, разбор кейсов
9.	Обучение и развитие персонала государственных организаций	-	4		4	Проверка выполнения домашних заданий
10.	Оценка и аттестация персонала государственных организаций	-	4		2	Устный опрос, разбор кейсов

	ВСЕГО	6	30		36	
--	-------	---	----	--	----	--

VII. Содержание дисциплины по разделам и темам – аудиторная и самостоятельная работа

Тема 1. Понятие и особенности государственных организаций и персонала в них

Подходы к определению понятия государственных организаций. Сопоставление государственных и частных организаций. Особенности изучения государственных организаций. Характеристики персонала государственных организаций.

Задания для самостоятельной работы

Изучить нормативно-правовые акты РФ, регулирующие деятельность государственных организаций. Подготовить доклады по автономным, бюджетным, казенным организациям.

Тема 2. Влияние внешней среды на управление человеческими ресурсами в государственных организациях

Исследование параметров внешней среды организации. Методика pest-анализа для изучения внешней среды организаций. Характеристики ключевых стейкхолдеров государственных организаций и их влияние на кадровую политику.

Задания для самостоятельной работы

Провести анализ самостоятельно выбранных государственных организаций по методике pest-анализа.

Тема 3. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами в государственных организациях

Структура организации как закреплённая система распределения труда. Кадровый цикл и его витки. Понятие и составные части кадрового круга. Общая характеристика основных инструментов по управлению человеческими ресурсами.

Задания для самостоятельной работы

Ответить на вопросы по предложенному кейсу.

Тема 4. Мотивы работников государственных организаций: ценности и побудительные мотивы

Понятие трудовой мотивации. Потребности, ценности, мотивы работников государственных организаций. Условия мотивации в государственных организациях. Деструктивная мотивация: причины и пути ограничения.

Задания для самостоятельной работы

Проанализировать мотивационные профили работников.

Тема 5. Формирование и развитие организационной культуры в государственных организациях

Понятие, структура и функции организационной культуры. Этапы развития организационной культуры. Диагностика и оценка эффективности организационной культуры.

Задания для самостоятельной работы

Диагностика организационной культуры заданных организаций.

Тема 6. Формирование и эффективность команд и рабочих групп в государственных организациях

Понятие команды и условия ее эффективности. Формальные и неформальные группы в организации. Групповая сплоченность.

Задания для самостоятельной работы

Ответить на вопросы по предложенному кейсу.

Тема 7. Стимулирование и оплата труда в государственных организациях

Структуры стимулов и ожидания вознаграждения в государственных организациях. Формирование политик компании в области оплаты труда. Принципиальное отличие прямой и косвенной оплаты труда. Принципы формирования тарифной сетки.

Задания для самостоятельной работы

Ответить на вопросы по предложенному кейсу.

Тема 8. Управление карьерой и кадровый резерв

Особенности управления карьерой персонала государственных организаций. Понятие кадрового резерва. Управление талантами.

Задания для самостоятельной работы

Ответить на вопросы по предложенному кейсу.

Тема 9. Обучение и развитие персонала государственных организаций

Развитие организации и развитие сотрудников. Определение потребности в обучении и развитии персонала. Основные формы развития персонала. Факторы эффективности программ развития персонала.

Задания для самостоятельной работы

Разработать систему развития персонала для заданной организации.

Тема 10. Оценка и аттестация персонала государственных организаций

Аттестация как выявление степени соответствия сотрудника занимаемой должности. Управление компетенциями сотрудников. Аттестация и оценка результатов

деятельности как инструменты управления персоналом. Место аттестации и оценки в системе управления персоналом.

Задания для самостоятельной работы

Ответить на вопросы по предложенному кейсу.

VIII. Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины

Освоение дисциплины «Управление человеческими ресурсами в государственных организациях» способствует формированию у обучающихся компетенций, предусмотренных Образовательным стандартом, самостоятельно устанавливаемым Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова для реализуемых образовательных программ высшего профессионального образования по направлению подготовки «Управление персоналом». Среди них:

- способность к творчеству, порождению инновационных идей, выдвижению самостоятельных гипотез (СК-1);
- способность к самостоятельному обучению и разработке новых методов исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля деятельности. к инновационной научно-образовательной деятельности (СК-3);
- знание видов, форм и методов обучения персонала (ПК-12);
- умение разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-105);
- умение разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-106);
- владение современными образовательными технологиями и умение их использовать в процессе обучения персонала (ПК-107).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: основные подходы к формированию системы управления человеческими ресурсами в государственных организациях.

Уметь: выстраивать систему мотивации, развития, оценки персонала.

Владеть: навыками разработки конкретных мероприятий в рамках управления человеческими ресурсами государственных организаций.

IX. Используемые образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами в государственных организациях» предполагает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий – разбора конкретных ситуаций. В рамках

дисциплины предусмотрен самостоятельный разбор конкретных ситуаций.

Х. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов, оценочные средства контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Темы рефератов, курсовых и дипломных работ (возможна конкретизация отдельных тем с учетом интересов обучаемых):

1. Применение общей теории менеджмента в государственных организациях.
2. Специфика бюджетных организаций.
3. Роль командообразования в эффективной деятельности организации.
4. Технология «Центр оценки персонала» и возможности её применения в организации.
5. Устранения деструктивного лидерства в организации.
6. Источники организационных конфликтов.
7. Современные системы мотивации персонала.
8. Внутрифирменное обучение персонала организации.
9. Планирование и развитие карьеры различных категорий сотрудников организации.
10. Развитие различных категорий сотрудников организации.

Вопросы к зачету:

1. Понятие и виды государственных организаций.
2. Государственные и частные организации: общее и отличное.
3. Характеристики персонала государственных организаций.
4. Нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность государственных организаций.
5. Методика pest-анализа для изучения внешней среды организаций.
6. Характеристики ключевых стейкхолдеров государственных организаций и их влияние на кадровую политику.
7. Кадровый цикл и его витки. Понятие и составные части кадрового круга.
8. Понятие и виды трудовой мотивации.
9. Потребности, ценности, мотивы работников государственных организаций.
10. Деструктивная мотивация: причины и пути ограничения.
11. Понятие, структура и функции организационной культуры.
12. Понятие команды и условия ее эффективности. Формальные и неформальные группы в организации.

13. Структуры стимулов и ожидания вознаграждения в государственных организациях. Формирование политик компании в области оплаты труда.

14. Особенности управления карьерой персонала государственных организаций. Понятие кадрового резерва.

15. Развитие организации и развитие сотрудников. Определение потребности в обучении и развитии персонала.

16. Аттестация как выявление степени соответствия сотрудника занимаемой должности.

XI. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Управление человеческими ресурсами в государственных организациях»

а) основная литература:

№ п\п	Автор	Название книги/статьи	Место изда-ния	Изд-во	Год издания	Название журнала (сборника)	Том (выпуск) журнала (сборника)	Номер журнала
1	Аакер Д.	Стратегическое рыночное управление	СПб	Питер	2011			
2	Армстронг М.	Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание.	Спб.	Питер	2018			
3	Аткинсон Э.Б., Стиглиц Дж. Э.	Лекции по экономической теории государственного сектора	М.	Аспект-пресс	1995			
	Ахинов Г.А.	Экономика общественного сектора	М.	ИНФРА-М	2018			
4	Зайцева Т.В., Зуб А.Т.	Управление персоналом	М.	Форум	2013			
5	Рэйни Дж. Х.	Анализ и управление в государственных организациях	М.	ИНФРА-М	2004			

б) дополнительная литература:

№	Автор	Название	Место	Изд-во	Год	Название журнала	Том	Номер
---	-------	----------	-------	--------	-----	------------------	-----	-------

п\п		книги/статьи	изда-ния		издания	(сборника)	(выпуск) журнала (сборника)	журнала
1	Базаров Т.Ю.	Управление персоналом	М.	Академия	2018			
2	Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А.	Кадровая политика и кадровый аудит организации / Под общ. ред. Н.А.Омельченко	М.	Юрайт	2013			
3	Пугачев В.П.	Планирование персонала организации	М.	Изд-во Московского университета	2011			
4	Спивак В.А.	Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие	М.	Эксмо	2010			

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- <http://www.ecsocman.edu.ru/>
- www.e-executive.ru
- www.hrm.ru
- www.trainings.ru
- www.hh.ru
- www.top-personal.ru
- www.hr-journal.ru
- www.hr-portal.ru

ХII. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные аудитории и помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в Интернет.

Утверждена на заседании кафедры управления персоналом факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова 6 марта 2019 года, протокол № 11.

Заведующий кафедрой управления персоналом,
профессор, доктор философских наук

В.П. Пугачев