

Утверждаю

Коммерческий директор
ООО «Ям Ресторантс Раша»

Полякова Р.Т.

2015 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ПРОГРАММА**

ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

2015

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

дополнительной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом»

Дополнительная профессиональная образовательная программа «Управление персоналом» (далее - Программа) разработана в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», Приказа Минтруда России от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», Приказа Минтруда России от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией», а также других нормативных правовых актов.

Содержание программы представлено пояснительной запиской, учебным планом, календарным учебным графиком, рабочей программой, планируемыми результатами освоения программы, организационно-педагогическими условиями реализации программы, учебно-методическими материалами, обеспечивающими реализацию программы.

Цель обучения: реализация программы обучения (повышения квалификации) направлена на совершенствование и (или) овладение слушателями курсов новыми компетенциями, необходимыми для организации процесса эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации, а именно:

- Стратегическое (или системное) мышление
- Аналитическое бизнес мышление
- Планирование (организация и контроль)
- Развитие подчиненных
- Мотивация
- Лидерство
- Межличностное понимание

В ходе реализации данной дополнительной профессиональной образовательной программы, предусматривается изучение слушателями:

- основных понятий формирования системы персонала на предприятии;
- основ управления организационным поведением людей и процессами;
- нормативно-правовых основ управления персоналом;
- экономики и организации труда;
- основ материального и нематериального обеспечения трудовых отношений;
- основ управленческого учета персонала.

Категории обучаемых: программа курсов предназначена для менеджеров или будущих менеджеров высшего, среднего и низшего звеньев.

Продолжительность обучения: 120 академических часов. 1 академический час равен 45 минутам.

Форма обучения: без отрыва от работы, с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы.

Режим занятий: 6-8 академических часов в день. Также возможно обучение по индивидуальному учебному плану (графику обучения) в пределах осваиваемой дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

Преподавание модуля предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции и практические работы, самостоятельная работа студентов, консультации.

Результатом освоения модуля программы является проявление полученных знаний при выполнении теста на итоговом контроле.

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом»

№ п/п	Наименование учебных модулей	Всего, час.	Формы
1	Модуль 1. Основные понятия формирования системы персонала на предприятии	8	Тестирование (текущий контроль), решение разноуровневых заданий, рассмотрение учебных ситуаций
2	Модуль 2. Управление организационным поведением людей и процессами	36	
3	Модуль 3. Нормативно-правовые основы управления персоналом	26	
4	Модуль 4. Экономика и организация труда	22	
5	Модуль 5. Материальное и нематериальное обеспечение трудовых отношений	12	
6	Модуль 6. Бухгалтерский и управленческий учет персонала	12	
7	Сдача зачета (итоговый контроль)	4	Сдача зачета (выполнение письменного итогового тестирования)
	Итого	120	

3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

дополнительной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом»

Календарные дни									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Л, ПЗ	Л, ПЗ	Л, ПЗ, ТК	Л, ПЗ	Л, ПЗ, ТК	СР	В	Л, ПЗ	Л, ПЗ	ТК
Календарные дни									
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
СР	Л, ПЗ	Л, ПЗ, ТК	В	СР, ТК	СР	СР	Л, ПЗ, ТК	Л, ПЗ	СР, ИА

Обозначения: Л – лекции, ПЗ - практические занятия, СР - самостоятельная работа, ТК - текущий контроль знаний, ИА - итоговая аттестация, В - выходные.

_____ г.

4. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дополнительной профессиональной образовательной программы
«Управление персоналом» (120 академических часов)

*Лекции (40 часов). Практические занятия (24 часа). Контроль знаний (10 часов).
Самостоятельная работа (40 часа)*

Модуль 1. Основные понятия формирования системы персонала на предприятии
(лекции 3 часов, самостоятельная работа 4 часов, контроль 1 часа)

Тема 1. Основные понятия управления персоналом

Понятие «кадры», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», основные подходы и сущность понятий. Цели и задачи управления персоналом. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона, Д. Геста и др. Основные концепции управления персоналом. Элементы управления персоналом.

Классификация работников предприятия.

Тема 2: Функции и методы управления персоналом

Функции управления персоналом. Методы управления персоналом, их классификация, области применения. Сущность и состав административных, экономических и социально психологических методов управления персоналом.

Тема 3: Формирование системы управления персоналом

Понятие «система», ее сущность. Система управления персоналом: сущность и ее роль в деятельности организации. Требования к построению системы управления персоналом. Закономерности рыночной экономики и закономерности развития системы управления персоналом. Цели организации и цели системы управления персоналом. Функциональные подсистемы управления персоналом и организации в целом. Службы управления персоналом на предприятиях, организациях, их структура и функции.

Самостоятельная работа (4 часов): Изучение литературы по модулю. Повторение пройденного материала.

Текущий контроль (1 часа): тестирование.

Модуль 2. Управление организационным поведением людей и процессами (лекции 13 часов, практика 8 часов, самостоятельная работа 13 часов, контроль 2 часа)

Тема 1: Планирование персонала

Сущность и содержание планирования персонала. Основные виды планирования персонала. Потребность в персонале и планирование потребности в персонале. Методы прогнозирования потребностей в персонале. Анализ рабочего места, анализ работы. Планирование привлечения персонала, основные источники привлечения. Планирование использования персонала на предприятии. Планирование высвобождения персонала, основные виды увольнений. Соблюдение норм трудового законодательства при высвобождении персонала. Планирование обучения персонала. Планирование сохранения кадрового состава. Маркетинг персонала как вид управленческой деятельности. Основные функции маркетинга персонала.

Тема 2: Организация найма и отбора персонала

Найм и отбор персонала. Внешние и внутренние источники привлечения персонала, их достоинства и недостатки. Стадии процесса найма. Цели отбора. Основные этапы и методы отбора, их содержание. Организация процедуры отбора. Использование тестов, их классификация и обоснованность применения. Методы оценки кандидатов на вакантную должность. Отборочное собеседование. Вхождение в организацию, адаптация, поддержка.

Тема 3: Мотивация и стимулирование деятельности человеческих ресурсов

Понятия «мотив», «потребность». Классификация потребностей. Мотив как управленческая категория. Взаимосвязь мотива и стимула. Вознаграждение. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакКлеланд, Ф. Герцберг). Процессуальные теории мотивации (теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера). Модели мотивации Э. Шейна. Проектирование работ. Практическое применение теорий мотивации в современных условиях на предприятии.

Тема 4: Руководство, власть и влияние

Руководство коллективом. Формальное и неформальное управление. Теории руководства. Функциональный подход к руководству. Власть, влияние и партнерство. Типы власти и влияния. Стратегии реализации власти. Делегирование полномочий.

Тема 5: Групповая динамика

Поведение людей в группе. Особенности управления неформальными группами. Основные функции эффективной группы. Деятельность команд в организации. Построение эффективной команды. Техники групповой работы. Групповая сплоченность и ее реализация в коммуникациях. Формальная и неформальная структура коллектива. Коммуникации в корпоративной культуре. Влияние межличностных отношений на характер коммуникаций в группе.

Тема 6: Управление конфликтами

Ценность управления различиями. Конфликт. Виды и источники конфликтов в организации. Стратегии управления конфликтом. Консультирование.

Тема 7. Коммуникации в системе управления (лекция 2 часа)

Понятие управленческой информации. Роль информации в деятельности менеджера. Коммуникации и эффективность менеджера. Система информационного обеспечения управления. Модели и типы коммуникационных взаимодействий. Личное общение. Управление совещаниями и деловыми переговорами. Необходимость организационных структур на предприятии и их информационная эффективность.

Тема 8. Антикризисное управление персоналом

Стратегии и тактики управления персоналом в предкризисный и кризисный период.

Управление персоналом в условиях реализации программ изменения.

Практические занятия (8 часов): Разбор учебных ситуаций.

Самостоятельная работа (13 часов): Изучение литературы по модулю. Повторение пройденного материала. Выполнение индивидуального задания. *Текущий контроль (2 часа):* тестирование.

Модуль 3. Нормативно-правовые основы управления персоналом (лекции 5 часов, практика 5 часов, самостоятельная работа 14 часов, контроль 2 часа)

Тема 1. Нормативно-методические документы системы управления персоналом

Трудовой договор. Нормативно-справочные документы (тарифно-квалификационный справочник, положение о персонале, общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов). Документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера (должностная инструкция; положение о подразделении; правила внутреннего трудового распорядка). Документы технического, технико-экономического и экономического характера (правила, нормы, требования, регламентирующие стандарты всех категорий и видов технических и экономических аспектов функционирования системы управления персоналом; нормы планировки помещений и рабочих мест, стандарты, технические установки, тарифные ставки, коэффициенты доплаты, СНИП, СанПиН, охрана труда).

Тема 2: Правовое обеспечение системы управления персоналом

Правовое регулирование трудовых отношений, складывающихся между работодателем и наёмным работником. Защита прав и законных интересов работников, вытекающих из трудовых отношений. Разработка и утверждение локальных нормативных актов организационного, организационно — распорядительного и экономического характера. Подготовка предложений об изменении действующих или отмена устаревших и фактически утративших силу нормативных актов, изданных в организации по трудовым, кадровым вопросам.

Тема 3. Соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда, трудовых отношений.

Изучение основ Конституции РФ (ч. 1,2,3,5), Трудового кодекса РФ, Гражданского кодекса РФ (главы 69-77), Налогового кодекса РФ (часть 2 глава 34), Федеральных законов: от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов»; от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»; от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»; от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»; от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Судебная практика в регулировании социально-трудовых отношений. Система штрафов и иных мер наказания при нарушении трудового законодательства.

Практические занятия (5 часов): Составление нормативно-методической документации по управлению персоналом.

Самостоятельная работа (14 часов): Повторение пройденного материала. Работа с литературой.

Текущий контроль (2 часа): тестирование

Модуль 4. Экономика и организация труда (лекции 8 часов, практика 5 часов, самостоятельная работа 8 часов, контроль 1 часа)

Тема 1. Основы экономики и организации труда.

Основные понятия и категории экономики труда. Структура и функции общественного труда. Показатели эффективности труда. Развитие рабочей силы: понятие, цели и задачи. Рынок труда. Разделение и кооперация труда. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений.

Тема 2. Кадровая политика и стратегии управления персоналом

Сущность и понятие кадровой политики организации. Факторы, определяющие кадровую политику. Зависимость кадровой политики от стратегии управления организацией. Основные типы и виды кадровой политики. Направления реализации кадровой политики предприятия, организации. Документы, в которых находит отражение кадровая политика организации. Этапы проектирования кадровой политики организации. Эффективность реализации кадровой политики организации и стратегии управления персоналом. Современные тенденции развития кадровой политики организации и стратегии управления организацией. Понятие «стратегическое управление» персоналом. Сфера стратегического управления персоналом. Смысл и цели стратегического управления персоналом. Подходы к стратегическому управлению персоналом. Модели управления стратегическими ресурсами.

Тема 3. Управление развитием персонала

Необходимость и задачи развития персонала. Методы развития и формирования кадрового потенциала организации. Методы развития потенциала каждого сотрудника. Предпосылки развития персонала. Система и последовательность развития персонала. Динамика требований к персоналу. Сущность системы непрерывного обучения персонала.

Карьера как объект управления. Понятие и условия формирования карьеры. Виды деловой карьеры. Этапы деловой карьеры, их содержание. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала. Понятие «ротация» кадров. Планирование служебно-профессионального роста работника. Сущность понятия «кадровый резерв». Этапы процесса формирования резерва. Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв.

Источники формирования резерва кадров. Планирование работы с кадровым резервом.

Тема 4. Практика управления персоналом

Модели обязанностей в управлении персоналом. Специалисты по персоналу как «думающие исполнители». Оценка работы кадровых служб. Аудит и контроллинг персонала. **Тема 5. Международное исследование тенденций в сфере управления персоналом**

Демографическая ситуация в РФ. 10 тенденций в сфере управления персоналом. Топ10 показателей готовности службы HR к изменениям в области управления персоналом. Ключевые показатели неготовности компании к изменениям

Практические занятия (5 часов): Разработка кадровой политики предприятия. Решение разноуровневых задач. Рассмотрение учебных ситуаций.

Самостоятельная работа (8 часов): Повторение пройденного материала. Работа с литературой.

Текущий контроль (1 часа): тестирование

Модуль 5. Материальное и нематериальное обеспечение трудовых отношений (лекции 4 часов, практика 3 часов, самостоятельная работа 4 часов, контроль 1 часа)

Тема 1. Нормирование труда

Понятие нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени. Методы нормирования труда. Расчет бюджета рабочего времени. Производительность труда, выработка, трудоемкость.

Тема 2. Оплата труда

Понятие фонда оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда. Виды заработной платы. Сроки начисления и выплаты заработной платы. Доплаты и надбавки. Совмещение профессий. Выполнение работодателем роли налогового агента (изучение налогового кодекса РФ часть 2 главы 23). Нематериальная система стимулирования труда. Показатели эффективности программ нематериального стимулирования.

Тема 3. Социальное обеспечение труда

Понятие социального пакета. Формы и виды социальных пакетов и социальной поддержки. Обязательные взносы в ПФР, ФСС.

Практические занятия (3 часов): Решение разноуровневых задач.

Самостоятельная работа (4 часов): Повторение пройденного материала. Работа с литературой. Решение задач.

Текущий контроль (1 часа): тестирование

Модуль 6. Бухгалтерский и управленческий учет персонала (лекции 3 часов, практика 3 часов, самостоятельная работа 5 часов, контроль 1 часа)

Тема 1. Управленческий учет персонала

Расчет среднего заработка. Удержания и вычеты из заработной платы. Начисление больничных, отпусков, командировочных. Обработка информации по учету заработной платы.

Тема 2. Бухгалтерский учет операций с персоналом

Синтетический учет оплаты труда. Типовые проводки по учету расчетов с персоналом по оплате труда. Отражение штрафов за нарушение трудового законодательства и системы страхования в системе учета. Ведение отчетности по персоналу (формирование отчетов в ПФР, ФСС, налоговую инспекцию, справки для персонала).

Практические занятия (3 часов): Решение разноуровневых задач.

Самостоятельная работа (5 часов): Повторение пройденного материала. Работа с литературой. Решение задач.

Текущий контроль (1 часа): тестирование

Модуль 7. Итоговый контроль (4 часа): тестирование

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Программа и ее модули имеют междисциплинарный характер, что позволяет формировать готовность к управлению персоналом слушателей в соответствии с действующим законодательством и нормативной базой без отрыва от работы, с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы, используя современные образовательные методы и технологии, в том числе дистанционное и электронное обучение, а также формировать у слушателей знания, умения и навыки в области принятия управленческих решений.

Нормативный срок обучения на курсах (прохождение повышения квалификации) вне зависимости от используемых форм и технологий обучения должен составлять **120** академических часов.

В завершении обучения по модулю проводится итоговый контроль, в виде тестирования.

Слушатели, прошедшие обучение на курсах по дополнительной профессиональной образовательной программе в сфере менеджмента «Управление персоналом», **должны знать:**

- законодательство Российской Федерации о персональных данных
- кадровую политику организации
- классификацию управленческой информации, виды управленческой информации
- корпоративную культуру, социальную политику, систему мотивации и эффективности управления персоналом
- методики планирования и прогнозирования потребности в персонале
- методы оценки, результатов и эффективности труда
- методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов
- нормативные правовые акты, нормативно-методические документы,
- государственные стандарты в сфере деятельности организации
- основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц
- основы документационного обеспечения, порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации
- порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам управления персоналом и работе структурных подразделений
- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; иные вопросы, согласно перечня знаний Приказа Минтруда России от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» и Приказа Минтруда России от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией», **уметь:**
- производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы;
- формировать планы и мероприятия по управлению персоналом;
- рассчитывать бюджет в области управления персоналом;
- определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения;
- контролировать и корректировать исполнение поручений и задач;
- управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда;
- вести переговоры по вопросам социального партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала;
- работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом;
- проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом; □ формировать и проводить социальную политику и социальные программы; иное, согласно перечня умений Приказа Минтруда России от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» и Приказа Минтруда России от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального

стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией», *владеть:*

- методами планирование деятельности и разработки мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации;
- методикой внедрения политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом;
- способностью внедрять и поддерживать корпоративную культуру и социальной политику, систему мотивации, эффективности, оценки и развития персонала;
- способностью внедрять и поддерживать систему организации труда и оплаты персонала;
- анализом отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации иное, согласно перечня трудовых действий Приказа Минтруда России от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» и Приказа Минтруда России от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией».

6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Отличительными особенностями учебной программы повышения квалификации является реализация компетентностного подхода, который позволяет формировать новые и наращивать имеющиеся необходимые компетентности для решения профессиональных задач в области управления персоналом. Оценка степени сформированности необходимых компетенций осуществляется по уровневой таксономической шкале, предложенной Б.Блумом и М.В. Клариним.

Учебный материал разбит на отдельные модули и темы. Каждый модуль и каждая тема создают целостное представление об определенной предметной области управления персоналом в различных ситуациях. Достоинствами такого построения программы курсов повышения квалификации является то, что модуль может рассматриваться и как отдельная программа (курс), так и соединяться, и сопоставляться с другими модулями и программами (усиливая междисциплинарную связь), что нацеливает слушателей на изучение дополнительных модулей и программ. Таким образом, реализуется продуктивность обучения, усиливается вариативная составляющая, способствующая более полному удовлетворению запросов и потребностей слушателей курсов, интегрируются знания, формируются практические умения и навыки у слушателей по ведению управленческой деятельности.

При освоении содержания учебной программы и ее модулей используются образовательные технологии, предусматривающие различные методы и формы изучения материала. Программой предусматриваются проблемные-поисковые, информационные, диалоговые лекции. Проблемные-поисковые лекции привлекают слушателей к поиску доказательств отдельных положений и формированию выводов о практических действиях в ходе применения полученной информации в своей деятельности. Лекции в форме диалога активизируют мыслительную и познавательную деятельность слушателей, позволяют наладить контакт с аудиторией. Во время такой лекции поясняется содержание рассматриваемой темы, а затем совместно разбираются и обсуждаются вопросы. Практические занятия направлены на развитие творческого мышления слушателей и формирование практических умений и навыков по развитию управленческих способностей.

Практические занятия требуют активного участия студентов в решении практических ситуаций, рассматриваемых на занятиях. Поэтому важно при подготовке к каждому занятию ознакомиться с его темой, изучить теоретический материал по этой теме, используя конспект и рекомендованную литературу, рабочую тетрадь, а также продумать вопросы, которые хотелось бы уточнить в ходе занятия. Материал к занятиям можно подобрать в периодических изданиях научного и прикладного характера, выявляя тот, который имеет отношение к современным управленческим проблемам. Аналитический разбор подобных публикаций помогает пониманию и усвоению теоретического материала, формирует навыки использования различных управленческих подходов, решения стандартных задач, развивает способность к нестандартным решениям.

Выполнение самостоятельной работы позволит слушателям развить и укрепить навыки поиска, оценки, отбора информации. Внимательное изучение методических указаний к выполнению работы, а также консультации с преподавателем по возникающим в процессе выполнения вопросам позволит избежать ненужных проблем.

При реализации вышеуказанных методов и форм изучения материала курсов повышения квалификации предусматриваются следующие виды самостоятельной работы слушателей:

- работа с учебно-методическими пособиями (конспект лекций, методические рекомендации);
- работа с рекомендованной литературой, нормативно-правовыми документами;
- выполнение тестовых заданий, решение разноуровневых задач;
- работа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
- Завершает обучение (повышение квалификации) слушателей итоговое тестирование.

7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5.08.2000 года № 117-ФЗ
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ
7. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов» от 23.02.2013 № 11-ФЗ
8. Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 № 109-ФЗ
9. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ
10. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ
11. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ
12. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ
13. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 № 173-ФЗ
14. Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Научная литература

1. Гончаров В.А. Методы оптимизации[Текст]:учеб. пособие для вузов.-М.: Юрайт, 2015.-191 с.-(Бакалавр: базовый курс)
2. Зуб А.Т.Стратегический менеджмент[Текст]: учебник и практикум для бакалавров.-4е изд., перераб.и доп.-М.:Юрайт,2015.- 375с.-(Бакалавр: академический курс)
3. Иванова И.С. Этика делового общения[Текст]:учеб. пособие для вузов.-3-е изд., испр.и доп.- М.:ИНФРА-М,2014.-168с.-(Бакалавриат)
4. Кожевина О.В. Управление изменениями[Текст]:учебное пособие .- М.:ИНФРА-М, 2013.-286 с.
5. Трофимова Л.А. Методы принятия управленческих решений[Текст]:учебник и практикум для академического бакалавриата/Л.А. Трофимова,В.В.Трофимов.М.:Юрайт,2015. -335с.-(Бакалавр: академический курс)
6. Управление человеческими ресурсами[Текст]:учебник для бакалавров/под ред.И.А. Максимцева,Н.А.Горелова.-2-е изд. , перераб.и доп.-М.:Юрайт,2014.-526с.-(Бакалавр: базовый курс)

1. Какое управленческое действие не относится к функциям управления персоналом?
- а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.
2. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
- а) «Экономика труда»;
 - б) «Транспортные системы»;
 - в) «Психология»;
 - г) «Физиология труда»;
 - д) «Социология труда».
3. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
 - б) найма рабочих на предприятие;
 - в) отбора персонала для занятия определенной должности;
 - г) согласно действующему законодательству;
 - д) достижения стратегических целей предприятия.
4. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
- а) вкладывание средств в производство;
 - б) вкладывание средств в новые технологии;
 - в) расходы на повышение квалификации персонала;
 - г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
 - д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.
5. Человеческий капитал - это:
- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
 - б) вкладывание средств в средства производства;
 - в) нематериальные активы предприятия.
 - г) материальные активы предприятия;
 - д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.
6. Функции управления персоналом представляют собой:
- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
 - б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
 - в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
 - г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
 - д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.