

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

Директор ПИ



/Гайдай Н.К./

(подпись)

"29" апреля 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве**  
(наименование дисциплины)

Специальность  
21.05.04 «Горное дело»

специализация N 2  
" Подземная разработка рудных месторождений "

Квалификация выпускника  
**Горный инженер (специалист)**

Форма обучения

**очная, заочная**

г. Магадан  
**2020**

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

**Целью** учебной дисциплины **С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве** является приобретение студентами комплексных знаний о теоретических и методологических основах кадрового менеджмента на горном производстве, а также умений использовать различные методы и инструменты формирования, использования и развития кадрового менеджмента для обеспечения организационного развития.

### **Задачи:**

- Развитие системного мышления студентов путем ознакомления с эволюцией науки управления персоналом, с современным концепциями кадрового менеджмента.
- Сформировать представление об основах разработки организационного механизма кадрового менеджмента – целей, функций, организационной структуры, основных процедур управления.
- Сформировать практические навыки проведения организационно-кадрового аудита.
- Подготовить студентов к практической деятельности для решения задач формирования и реализации программ и мероприятий в области кадрового менеджмента на горном производстве: планирования кадровых ресурсов; найма и отбора сотрудников в организацию; оценки и аттестации различных категорий сотрудников и результатов их труда; адаптации сотрудников; планирования карьеры и профессионально-должностных перемещений; профессионального развития кадрового менеджмента, мотивации и стимулирования персонала с учетом регионально-отраслевой специфики рынка труда.

Приобретённые бакалаврами знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком уровне организовывать систему управления кадровыми ресурсами, производить необходимые кадровые нововведения.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ООП специалитета

Дисциплина **С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве** относится к базовой части учебного плана С1 и включает 3 модуля:

1. Методология кадрового менеджмента в горном производстве,
2. Технологии и методы кадрового менеджмента на горном производстве,
3. Организационно-кадровый аудит на горном производстве.

Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: «Основы делопроизводства», «Теория менеджмента».

Для изучения дисциплины «**Кадровый менеджмент на горном производстве**» обучающийся должен **знать**

- основные этапы эволюции управленческой мысли;
- принципы целеполагания, виды и методы планирования;
- основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;
- основные теории мотивации;
- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- типы организационной культуры и методы ее формирования.

### **уметь**

- определять приоритеты профессиональной деятельности;

- ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности;
- выявлять проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения;
- применять теории мотивации при решении управленческих задач;
- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- разрабатывать проекты организационных изменений;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию.

**владеть**

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

Изучение дисциплины необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как: «Методы принятия управленческих решений», «Сравнительный менеджмент».

**4. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве**

*В результате освоения дисциплины студент должен:*

*Знать:*

- роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении;
- бизнес-процессы в сфере управления персоналом.

*Уметь:*

- руководить коллективом на горном производстве, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
- проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации;
- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.

*Владеть:*

- современным инструментарием кадрового менеджмента на горном производстве;
- современными методами кадрового менеджмента на горном производстве;
- инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста;
- методами планирования служебной карьеры;

- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- юридической терминологией;
- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии.

Дисциплина **С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве** способствует формированию следующих компетенций, предусмотренных ФГОС-3+ по специальности **21.05.04 «Горное дело»**

- ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

#### 4. Структура и содержание учебной дисциплины **С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве**

Общая трудоемкость дисциплины для очной формы обучения составляет 4 зачетных единицы, 144 часа. Формы промежуточного контроля по семестрам: в 7-ом семестре: зачет.

Контактная работа при проведении учебных занятий по модулям дисциплины включает в себя занятия лекционного типа, семинарского типа, практические занятия.

Объем (в часах) контактной работы занятий лекционного типа, семинарского типа практических занятий определяется расчетом аудиторной учебной нагрузки по данной дисциплине и составляет 68 часов (для очной формы обучения) и 10 часов (для заочной формы).

Контактная работа при проведении промежуточной аттестации включает в себя индивидуальную сдачу зачета. Объем (в часах) для индивидуальной сдачи зачета определяется нормами времени для расчета объема учебной нагрузки, выполняемой профессорско-преподавательским составом, и составляет 0,15 часа на одного обучающегося.

Таблица 1

| №<br>п/п  | Наименование модулей, разделов, тем  | Количество часов/Зачетных единиц |  |                                |                                | Общая<br>трудоём.<br>с учетом за-<br>четов и экза-<br>менов<br>(час/зачет.ед.) |
|---|--|----------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|--|
|   |  | Аудиторные занятия               |  |                                | Самостоя-<br>тельная<br>работа |  |
|   |  | Лек-<br>ции                      | Семинар-<br>ские<br>(практи-<br>ческие)<br>занятия | Лаборатор-<br>ные заня-<br>тия |                                |  |
| Первый модуль: <i>Методология кадрового менеджмента в горном производстве</i> |  |                                  |  |                                |                                |  |
| 1   | <b>Тема 1.1:</b> Концепция кадрового менеджмента. Эволюция научных представлений о кадровом менеджменте. | 2                                | 2  |                                | 4                              |  |
| 2   | <b>Тема 1.2:</b> Система кадрового менеджмента на горном производстве. Организационное проектирование.   | 2                                | 2  |                                | 6                              |  |

|  |  |   |   |  |   |  |
|--|--|---|---|--|---|--|
| 3  | <b>Тема 1.3:</b> Правовое обеспечение кадрового менеджмента на горном производстве   | 2 | 4 |  | 8 |  |
| 4  | <b>Тема 1.4:</b> Кадровая политика и стратегия кадрового менеджмента на горном производстве.   | 2 | 2 |  | 6 |  |
| <b>Второй модуль: Технологии и методы кадрового менеджмента на горном производстве</b> |  |   |   |  |   |  |
| 5  | <b>Тема 2.1:</b> Технологии формирования кадрового менеджмента на горном производстве. Планирование потребности в кадровых ресурсах  | 2 | 2 |  | 6 |  |
| 6  | <b>Тема 2.2:</b> Набор и отбор персонала. Управление адаптацией. Управление высвобождением.  | 3 | 2 |  | 6 |  |
| 7  | <b>Тема 2.3:</b> Технологии использования кадрового менеджмента на горном производстве. Расстановка и ротация кадров. Организация труда и рабочих мест. Аттестация и деловая оценка сотрудников. | 2 | 2 |  | 6 |  |
| 8  | <b>Тема 2.4:</b> Управление развитием кадрового менеджмента на горном производстве. Профессиональное обучение и развитие. Управление кадровым резервом. Управление карьерой.                     | 2 | 2 |  | 6 |  |
| 9  | <b>Тема 2.5:</b> Технологии лидерства и командообразования.  | 2 | 2 |  | 6 |  |
| 10   | <b>Тема 2.6:</b> Управление мотивацией и системами вознаграждения  | 3 | 2 |  | 6 |  |
| <b>Третий модуль: Организационно-кадровый аудит на горном производстве</b>             |  |   |   |  |   |  |
| 11   | <b>Тема 3.1:</b> Содержание и технологии организационно-кадрового  | 2 | 2 |  | 4 |  |

|    |   |    |    |  |    |       |
|----|---|----|----|--|----|-------|
|    | аудита.   |    |    |  |    |       |
| 12 | <b>Тема 3.2:</b> Аудит организационной структуры. Аудит состояния кадров на горном производстве. Аудит бизнес-процессов кадрового менеджмента | 3  | 4  |  | 4  |       |
| 13 | <b>Тема 3.3:</b> Организационная культура. Аудит организационной культуры.  | 2  | 2  |  | 4  |       |
| 14 | <b>Тема 3.4:</b> Оценка эффективности кадрового менеджмента на горном производстве. Эффективность кадровых инноваций.                         | 2  | 4  |  | 4  |       |
|    | Всего   | 34 | 34 |  | 76 | 144/4 |

Общая трудоемкость дисциплины для заочной формы обучения составляет 4 зачетных единицы, 144 часа. Формы промежуточного контроля по курсам: 4 курс: зачет.

Таблица 2

| №<br>п/п  | Наименование модулей, разделов, тем  | Количество часов/Зачетных единиц |  |                                |                                | Общая<br>трудоем.<br>с учетом за-<br>четов и экза-<br>менов<br>(час/зачет.ед.) |
|---|--|----------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|--|
|   |  | Аудиторные занятия               |  |                                | Самостоя-<br>тельная<br>работа |  |
|   |  | Лек-<br>ции                      | Семинар-<br>ские<br>(практи-<br>ческие)<br>занятия | Лаборатор-<br>ные заня-<br>тия |                                |  |
| Первый модуль: <i>Методология кадрового менеджмента в горном производстве</i> |  |                                  |  |                                |                                |  |
| 1   | <b>Тема 1.1:</b> Концепция кадрового менеджмента. Эволюция научных представлений о кадровом менеджменте. |                                  |  |                                | 10                             |  |
| 2   | <b>Тема 1.2:</b> Система кадрового менеджмента на горном производстве. Организационное проектирование.   | 1                                | 0,5  |                                | 10                             |  |
| 3   | <b>Тема 1.3:</b> Правовое обеспечение кадрового менеджмента на горном производстве                       | 1                                | 0,5  |                                | 8                              |  |
| 4   | <b>Тема 1.4:</b> Кадровая политика и стратегия кадрового менеджмента на горном производстве.             |                                  |  |                                | 10                             |  |

| <b>Второй модуль: Технологии и методы кадрового менеджмента на горном производстве</b> |  |   |     |  |    |  |
|--|--|---|-----|--|----|--|
| 5  | <b>Тема 2.1:</b> Технологии формирования кадрового менеджмента на горном производстве. Планирование потребности в кадровых ресурсах  |   |     |  | 10 |  |
| 6  | <b>Тема 2.2:</b> Набор и отбор персонала. Управление адаптацией. Управление высвобождением.  | 1 | 1   |  | 10 |  |
| 7  | <b>Тема 2.3:</b> Технологии использования кадрового менеджмента на горном производстве. Расстановка и ротация кадров. Организация труда и рабочих мест. Аттестация и деловая оценка сотрудников. |   |     |  | 10 |  |
| 8  | <b>Тема 2.4:</b> Управление развитием кадрового менеджмента на горном производстве. Профессиональное обучение и развитие. Управление кадровым резервом. Управление карьерой.                     |   |     |  | 10 |  |
| 9  | <b>Тема 2.5:</b> Технологии лидерства и командообразования.  |   |     |  | 10 |  |
| 10   | <b>Тема 2.6:</b> Управление мотивацией и системами вознаграждения  | 1 | 1   |  | 8  |  |
| <b>Третий модуль: Организационно-кадровый аудит на горном производстве</b>             |  |   |     |  |    |  |
| 11   | <b>Тема 3.1:</b> Содержание и технологии организационно-кадрового аудита.  |   |     |  | 10 |  |
| 12   | <b>Тема 3.2:</b> Аудит организационной структуры. Аудит состояния кадров на горном производстве. Аудит бизнес-процессов кадрового менеджмента  | 1 | 0,5 |  | 8  |  |
| 13   | <b>Тема 3.3:</b> Организаци-   |   |     |  | 10 |  |

|    |   |   |     |  |     |       |
|----|---|---|-----|--|-----|-------|
|    | онная культура. Аудит организационной культуры.   |   |     |  |     |       |
| 14 | <b>Тема 3.4:</b> Оценка эффективности кадрового менеджмента на горном производстве. Эффективность кадровых инноваций. | 1 | 0,5 |  | 8   |       |
|    | Всего   | 6 | 4   |  | 132 | 144/4 |

### Содержание учебной дисциплины

| №<br>п/п   | Наименование раздела, темы дисциплины  | Содержание раздела, темы  |
|--|--|---|
| <b>Первый модуль: <i>Методология кадрового менеджмента в горном производстве</i></b>       |  |   |
| 1  | <b>Тема 1.1:</b> Концепция кадрового менеджмента. Эволюция научных представлений о кадровом менеджменте. | Предмет и содержание дисциплины. Развитие теорий кадрового менеджмента. Сущность концепции кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент как интегральный компонент общего процесса управления. Основные принципы современной концепции HR-менеджмента.  |
| 2  | <b>Тема 1.2:</b> Система кадрового менеджмента на горном производстве. Организационное проектирование.   | Функционально-целевая модель кадрового менеджмента на горном производстве.<br>Кадровый менеджмент как объект управления. Характеристика подразделений – носителей функций кадрового менеджмента на горном производстве. Планирование численности сотрудников HR-службы.<br>Организационное проектирование. Принципы построения и развития кадрового менеджмента на горном производстве. Варианты местоположения HR-службы в системе управления организацией.  |
| 3  | <b>Тема 1.3:</b> Правовое обеспечение кадрового менеджмента на горном производстве                       | Структура документов нормативно-методического и правового регулирования социально-трудовых отношений. Коллективный договор. Правила внутреннего трудового распорядка. Положение о подразделении. Должностная инструкция. Трудовой договор (контракт). Договор подряда, договор оказания услуг.  |
| 4  | <b>Тема 1.4:</b> Кадровая политика и стратегия кадрового менеджмента на горном производстве.             | Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе. Типология кадровой политики. Стратегия кадрового менеджмента на горном производстве как элемент стратегии управления. Субъект, объект и направленность функций стратегического кадрового менеджмента на горном производстве. Виды стратегии развития организации и соответствующие им стратегии кадрового менеджмента на горном производстве. Этапы формирования системы стратегического кадрового менеджмента на горном производстве |
| <b>Второй модуль: <i>Технологии и методы кадрового менеджмента на горном производ-</i></b> |  |   |



| <i>стве</i> |  |  |
|-------------|--|--|
| 5           | <b>Тема 2.1:</b> Технологии формирования кадрового менеджмента на горном производстве. Планирование потребности в кадровых ресурсах  | Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Виды планирования. Определение потребности в кадровых ресурсах. Расчет качественной и количественной потребности в кадрах.   |
| 6           | <b>Тема 2.2:</b> Набор и отбор персонала. Управление адаптацией. Управление высвобождением.  | Набор персонала. Источники привлечения кадров на предприятие. Методы отбора персонала. Интервьюирование при приеме на работу. Альтернативы найма (аутсорсинг, аутстаффинг). Оценка качества найма.<br>Профориентация. Адаптация. Цели адаптации работников. Структура процесса адаптации. Введение в организацию. Введение в подразделение. Введение в должность. Показатели успешности адаптации.<br>Реструктуризация персонала. Управление высвобождением. Аутплейсмент. |
| 7           | <b>Тема 2.3:</b> Технологии использования кадрового менеджмента на горном производстве. Расстановка и ротация кадров. Организация труда и рабочих мест. Аттестация и деловая оценка сотрудников. | Расстановка персонала. Организация труда и рабочих мест. Деловая оценка персонала. Объект и субъект оценки. Методы оценки. Методика оценки. Аттестация. Использование персонала. Показатели эффективности использования персонала.   |
| 8           | <b>Тема 2.4:</b> Управление развитием кадрового менеджмента на горном производстве. Профессиональное обучение и развитие. Управление кадровым резервом. Управление карьерой.                     | Профессиональное развитие и обучение персонала. Методы профессионального обучения. Организация обучения.<br>Управление деловой карьерой. Управление служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Планирование и подготовка резерва руководителей. Управление талантами.   |
| 9           | <b>Тема 2.5:</b> Технологии лидерства и командообразования.  | Лидерство. Теории лидерства. Формирование и развитие лидерских качеств сотрудников.<br>Управление межличностными коммуникациями. Внутриорганизационные коммуникации.<br>Групповая динамика и формирование команды. Управление коллективом на различных этапах жизненного цикла.  |
| 10          | <b>Тема 2.6:</b> Управление мотивацией и системами вознаграждения  | Мотивация, как функция управления в горном производстве. Типы мотивации: мотивация индивидуального труда и мотивация групповой деятельности. Теории мотивации трудовой деятельности. Методы мотивации трудовой деятельности.<br>Основы вознаграждающего управления. Сущность заработной платы. Компенсационный пакет, состав и порядок фор-  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | мирования. Формы и системы оплаты труда. Отечественный и зарубежный опыт организации оплаты труда. Грейдинг. Направления развития систем оплаты труда. Технологии разработки мероприятий по мотивированию и стимулированию персонала.  |
| <b>Третий модуль: <i>Организационно-кадровый аудит на горном производстве</i></b> |   |  |
| 11  | <b>Тема 3.1:</b> Содержание и технологии организационно-кадрового аудита.   | Организационно-кадровый аудит: сущность и содержание. Принципы организационно-кадрового аудита. Субъект и объект аудита. Методы организационно-кадрового аудита.   |
| 12  | <b>Тема 3.2:</b> Аудит организационной структуры. Аудит состояния кадров на горном производстве. Аудит бизнес-процессов кадрового менеджмента | Методы и инструменты аудита организационной структуры. Показатели состояния кадровых ресурсов организации. Источники информации. Аудит кадрового потенциала организации. Бизнес-процессы кадрового менеджмента в горном производстве. Критерии эффективности бизнес-процессов. Методы и инструменты аудита бизнес-процессов. |
| 13  | <b>Тема 3.3:</b> Организационная культура. Аудит организационной культуры.  | Организационная культура. Методы и инструменты аудита организационной культуры. Формирование и развитие организационной культуры.  |
| 14  | <b>Тема 3.4:</b> Оценка эффективности кадрового менеджмента на горном производстве. Эффективность кадровых инноваций.                         | Подходы к оценке эффективности кадрового менеджмента на горном производстве. Экономическая и социальная эффективность кадрового менеджмента на горном производстве. Методики и критерии оценки эффективности. Оценка эффективности деятельности HR-служб.  |

## 5. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины **С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве** используются следующие образовательные технологии:

Стандартные методы обучения:

- Лекции;
- Семинарские занятия, на которых обсуждаются основные проблемы в области организации и управления персоналом предприятия, изученные студентами самостоятельно;
- Обсуждение рефератов и докладов;
- Письменные домашние работы;
- Расчетно-аналитические задания;
- Консультации преподавателей.
- Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:
- Анализ практических ситуаций;
- Деловые игры;
- Разработка индивидуальных и групповых проектов.

В ходе преподавания дисциплины предусматривается применение контактной и самостоятельной форм работы со студентами.

Контактная работа обучающихся с преподавателем может быть:

- аудиторной,
- внеаудиторной, в том числе проводиться в электронной информационно-образовательной среде.

Аудиторная контактная работа обучающихся с преподавателем - это работа обучающихся по освоению модулей учебной дисциплины, выполняемая в учебных помещениях образовательной организации (аудиториях, лабораториях, компьютерных классах и т.д.) при непосредственном участии преподавателя во время учебных занятий согласно графика учебного процесса. Контактная работа при проведении учебных занятий включает в себя:

- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическим работником обучающимся);
- занятия практического типа (семинары, практические занятия и иные аналогичные занятия);
- индивидуальную работу обучающихся с педагогическим работником (в том числе индивидуальные консультации);
- иную контактную работу (промежуточная аттестация обучающихся).

Необходимо использовать активные и интерактивные формы обучения (разбор конкретных ситуаций, обсуждение отдельных разделов дисциплины). В сочетании с внеаудиторной работой это способствует формированию и развитию профессиональных навыков обучающихся.

Внеаудиторная контактная работа обучающихся с преподавателем, в т.ч. в электронной информационно-образовательной среде предполагает освоение образовательной программы обучающимися при взаимодействии обучающихся и преподавателя посредством Интернет-технологий или другими средствами, предусматривающими интерактивное взаимодействие.

## **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов.**

### **1. Методические основы изучения дисциплины**

В ходе занятий студенты получают теоретические и прикладные профессиональные знания и умения в области экономических основ поведения организаций, основ построения, расчета и анализа современной системы показателей, принципов организации производственного процесса, методов управления и планирования ресурсным потенциалом организации, основ анализа и оценки эффективности деятельности организации. А также приобретают навыки самостоятельного инициативного и творческого использования теоретических знаний в практической деятельности в области сбора данных, необходимых для решения составленных экономических задач, расчета на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономических показателей деятельности хозяйствующего субъекта, разработки планов основных экономических показателей хозяйственной деятельности предприятия.

Освоение курса методически реализуется в форме лекций, практических занятий, индивидуальных и групповых консультаций. Значительный объем учебного материала студенты изучают в ходе самостоятельной работы с учебной литературой, а также выполняя индивидуальные практические работы под руководством преподавателя и занимаясь подготовкой к зачету.

### **2. Методические указания студентам по изучению дисциплины С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве**

Самостоятельная работа студентов состоит из нескольких отдельных блоков: анализ лекционного материала; изучение специальной литературы; написание курсовой работы, подготовка к экзамену.

**Анализ лекционного материала.** Самостоятельное изучение курса следует начать с анализа лекционного материала: повторно прочитав конспект лекции, необходимо пристальное внимание уделить ключевым понятиям темы, обратившись к справочной, рекомендованной учебной и специальной литературе по соответствующему разделу курса, что значительно облегчит восприятие лекции. «Зрительная», «слуховая» и «логическая» (моторная) память являются основными способами восприятия и запоминания учебного материала. При работе с текстами наиболее активно работает «зрительная» память, выполнение письменных работ стимулирует память «логическую», а на семинарах и конференциях задействована в основном «слуховая память».

Однако, независимо от вида доминирующей памяти, основные условия хорошего запоминания таковы:

1. Живость восприятия. Это значит, что вы должны хорошо представлять, о чем идет речь.

2. Ассоциативность. Воспроизведение (вспоминание) управляется законом ассоциации, следовательно, рекомендуется мысленно составлять эти ассоциативные образы.

3. Внимание. Как известно, различают два вида внимания: произвольное и непроизвольное.

4. Закон повторения. Материал необходимо освежать в памяти, причем, чем более длительным является период повторения, тем более продуктивным бывает обучение.

Конспектирование тем курса. При самостоятельном изучении дисциплины студент должен ознакомиться с содержанием каждой темы по рекомендованным литературным источникам. Для лучшего усвоения учебного материала по рекомендуемой литературе целесообразно составлять конспект по каждой теме, т.е. кратко изложить основные положения тем в рабочей тетради. Конспект облегчает подготовку к зачету.

Если при изучении курса у студента возникнут вопросы, которые он не сможет решить самостоятельно, то следует обратиться к преподавателю за консультацией.

**Изучение учебной и специальной литературы.** Чтение учебной и специальной литературы будет способствовать расширению научного кругозора студента, повышению его теоретической подготовки, что должно обеспечить выработку необходимых навыков работы над книгой.

Учебники излагают материал, по каждой дисциплине таких учебников издано значительное количество; они отличаются не только по объему, но и по качеству. Чтобы студенты могли ориентироваться в массе учебной литературы, на кафедре утверждены базовые учебники. С учетом их содержания создаются рабочие программы, разрабатываются задания и экзаменационные билеты. Изучение учебной и специальной литературы к курсу (как основной, так и дополнительной) является важнейшим требованием и основным индикатором освоения содержания курса.

**Подготовка к экзамену.** Итоговый контроль усвоения курса проводится в форме зачета. Вопросы к зачету составлены таким образом, что охватывают все основные темы курса. Особое внимание рекомендуется уделить работе с понятийным аппаратом. Основными материалами для подготовки к зачету являются: конспекты лекций, материалы к семинарам, учебная и справочная литература, нормативные акты.

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве**

*а) основная литература*

1. Ганицкий, В.И. Менеджмент горного производства : учебное пособие / В.И. Ганицкий, В.И. Велесевич. – Москва : Горная книга, 2007. – 358 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228929> (дата обращения: 13.01.2020). – ISBN 5-7418-0295-8. – Текст : электронный.

2. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00842-2. – Текст : электронный.
3. Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916> (дата обращения: 13.01.2020). – ISBN 978-985-536-321-8. – Текст : электронный.
4. Вахрушев, В.Д. Организация труда персонала : учебник / В.Д. Вахрушев ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. – Москва : Альтаир : МГАВТ, 2011. – 392 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429775> (дата обращения: 13.01.2020). – Текст : электронный.
5. Виноградов, А.П. Система оценки персонала в организации : практическое пособие / А.П. Виноградов. – Москва : Лаборатория книги, 2011. – 126 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142245> (дата обращения: 13.01.2020). – ISBN 978-5-504-00092-3. – Текст : электронный.
6. Владимиров, В.Н. Моделирование восстановления работоспособности и резервирования производственного персонала при параметрической оценке надежности кадров: монография / В.Н. Владимиров, Л. Магеря, В. Бадалов. – Санкт-Петербург : Издательство Политехнического университета, 2011. – 184 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363000> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7411-2934-6. – Текст: электронный.
7. Винслав Ю.Б., Лунькин Д.А. О совершенствовании стратегического планирования в горно-металлургическом бизнесе//Менеджмент и Бизнес-Администрирование : журнал / изд. Академия менеджмента и бизнес-администрирования ; гл. ред. Т.А. Козенкова ; учред. ЗАО "ЭЖ МЕДИА". – Москва : Академия МБА, 2019. – № 1. – 208 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561060>. – ISSN 2075-1826. – Текст : электронный. Стр 51-61
8. Д.М. Шляпников, П.З. Шур, Е.М. Власова, В.Б. Алексеев, В.М. Чигвинцев. **ОБОСНОВАНИЕ ДОПУСТИМОГО РЕЖИМА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ВЫПОЛНЕНИИ ПОДЗЕМНЫХ ГОРНЫХ РАБОТ АНАЛИТИЧЕСКИЕ ОБЗОРЫ.**// Анализ риска здоровью : журнал / гл. ред. Г.Г. Онищенко. – Пермь : Федеральный научный центр медико-профилактических технологий управления рисками здоровью населения, 2014. – № 4. – 100 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=462944>. – ISSN 2308-1163. – Текст : электронный. Стр 78-85
9. Захарова, Т.И. Оценка персонала : учебно-практическое пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. – Москва: Евразийский открытый институт, 2011. – 167 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967> (дата обращения: 13.01.2020). – ISBN 978-5-374-00508-0. – Текст: электронный
10. Критерии утраты трудоспособности при определении пенсионного возраста и пути модернизации системы обязательного социального страхования : монография / И.В. Бухтияров, Н.А. Далецкая, А.А. Далецкий и др. ; под общ. ред. А.Л. Сафонова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 1658 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571394>

- (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0533-8. – Текст : электронный. Стр.308-335
11. Куксенко, К.С. Совершенствование нормирования труда руководителей организации: (на примере горного предприятия) / К.С. Куксенко ; Челябинский государственный университет, Факультет управления, Кафедра государственного и муниципального управления. – Челябинск : , 2017. – 142 с. : табл., граф., схемы – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=462860> (дата обращения: 13.01.2020). – Текст : электронный.
  12. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / В.Н. Курочкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 234 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-0443-4. – DOI 10.23681/254126. – Текст : электронный.
  13. Лукаш, Ю.А. Все о кадрах, труде и его оплате : монография / Ю.А. Лукаш. – Москва : Директ-Медиа, 2009. – Ч. 4. – 1708 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54626> (дата обращения: 13.01.2020). – ISBN 9785998958687. – Текст : электронный.
  14. Магеря, Л. Управление надежностью кадровой системы предприятий: практическое пособие / Л. Магеря, В.Н. Владимиров, В.В. Бадалов. – Санкт-Петербург: Издательство Политехнического университета, 2013. – 164 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363039> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр.: с. 150-152. – Текст : электронный.
  15. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник / В.И. Маслов. – Москва: Финпресс, 2004. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170> (дата обращения: 13.01.2020). – ISBN 5-8001-0044-6. – Текст: электронный.
  16. Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва : Университет «Синергия», 2018. – 520 с. : ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0342-2. – Текст : электронный.
  17. Незоренко, Т.К. Управление персоналом : монография / Т.К. Незоренко. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 92 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748> (дата обращения: 13.01.2020). – Текст : электронный.
  18. Рыбак, Я.О. Кадровая политика: монография / Я.О. Рыбак. – Москва: Лаборатория книги, 2010. – 104 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87207> (дата обращения: 13.01.2020). – Текст : электронный.
  19. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – Москва : Юнити, 2015. – 351 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01490-6. – Текст : электронный.
  20. Степанова, Е.А. Трудовой договор : учебное пособие / Е.А. Степанова ; Федеральное агентство по образованию Российской Федерации, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Южный федеральный университет". – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2009. – 112 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

- <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240973> (дата обращения: 13.01.2020). – библиогр. с : С. 105-106 – ISBN 978-5-9275-0630-9. – Текст : электронный.
21. Тараненко, О.Н. Основы управления персоналом : учебное пособие / О.Н. Тараненко ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». – Ставрополь : СКФУ, 2015. – 129 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
22. Теплякова, Т.Ю. Организация труда персонала: учебно-практическое пособие / Т.Ю. Теплякова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет", Институт дистанционного образования. – 2-е издание, дополненное и исправленное. – Ульяновск: УлГТУ, 2011. – 170 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363084> (дата обращения: 13.01.2020). – ISBN 978-5-9795-0891-7. – Текст : электронный.
23. Управление персоналом : учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др. ; ред. П.Э. Шлендер. – Москва : Юнити, 2012. – 320 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747> (дата обращения: 13.01.2020). – ISBN 5-238-00909-7. – Текст : электронный.
24. Шапиро, С.А. Управление персоналом: курс лекций, практикум / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 288 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-3674-9. – DOI 10.23681/272164. – Текст : электронный.

*б) дополнительная литература*

1. Конституция Российской Федерации / . – Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2007. – 160 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=53604> (дата обращения: 13.01.2020). – ISBN 9785386000523. – Текст : электронный.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ
3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г.)

Адреса сайтов в сети ИНТЕРНЕТ, где находится информация по содержанию дисциплины и необходимая литература (виртуальная библиотека).

[www.hr.ru](http://www.hr.ru)

[www.eup.ru](http://www.eup.ru)

[www.aup.ru](http://www.aup.ru)

[www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)

<http://career.ru>

Каждому обучающемуся обеспечен доступ к комплектам библиотечного фонда, включающего следующий перечень наименований отечественных журналов:

1. Вопросы экономических наук



2. Известия СПб. ун-та экономики и финансов
3. Менеджмент в России и за рубежом
4. Проблемы теории и практики управления
5. Управление персоналом
6. Экономика и управление

Обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам «Гарант», «Экономика. Социология. Менеджмент. Образовательный портал», «Российский ресурсный центр учебных кейсов».

#### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве

Реализация направления предполагает наличие минимально необходимого для реализации бакалаврской программы перечня материально-технического обеспечения:

- лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном),
- помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью и видеопроекционным оборудованием для презентаций).

#### 9. Рейтинг-план дисциплины

##### С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве

Политехнический институт

Курс **4** группа \_\_\_\_\_ семестр **7**

уч. год

Преподаватель: \_\_\_\_\_ *доцент кафедры менеджмента*

Исполняющая кафедра: *менеджмента*

| Аттестационный период | № модуля | Название модуля   | Виды работ, подлежащих оценке  | Максимальное кол-во баллов |
|-----------------------|----------|---|--|----------------------------|
| 1                     | 1        | Методология кадрового менеджмента в горном производстве | Практическое занятие №1. Деловая игра «Анкетный социологический опрос»   | 5                          |
|                       |          |   | Практическое занятие №2. подходы к управлению кадрами организации (деловая игра)   | 5                          |
|                       |          |   | Практическое занятие №3 правовое обеспечение кадрового менеджмента в горном производстве (решение комплексной задачи)                | 5                          |
|                       |          |   | Практическое занятие №4 Круглый стол «Формирование кадровой политика организации»  | 10                         |
| 2                     | 2        | Технологии и методы кадрового менеджмента на горном     | Практическое занятие №5. Формирование целей и функций системы управления персоналом (СУП) организации (деловая игра); решение задачи | 5                          |
|                       |          |   | Практическое занятие №6. Функции менеджмента по персоналу (деловая игра)   | 5                          |



|   |   |  |   |         |
|---|---|--|---|---------|
|   |   | производстве   | Практическое занятие №7. Управление высвобождением персонала (деловая игра); «Подбор персонала» (деловая игра)  | 10      |
|   |   |  | Практическое занятие №8. Методика проведения аттестации персонала (деловая игра); решение комплексных задач   | 5       |
|   |   |  | Практическое занятие №9. Управление служебно-профессиональным продвижением, планирование карьеры (деловая игра)   | 5       |
|   |   |  | Практическое занятие №10. Формирование кадровой политики на различных этапах жизненного цикла предприятия (деловая игра); «Стадии жизненного цикла организации» (комплексная задача)  | 5       |
|   |   |  | Практическое занятие №11. Анализ мотивационного обеспечения трудовой деятельности персонала организации (практические ситуации); комплексные задачи   |         |
| 3 | 2 | Организационно-кадровый аудит на горном производстве | Практическое занятие №12. Организационно-кадровый аудит: сущность и содержание (деловая игра); Формирование организационной культуры (кроссворд). Практическое занятие №14. Диагностика управленческого потенциала (индивидуальное тестирование и консультирование) | 10<br>5 |
|   |   |  | <b>Практическое занятие №15. Итоговый контроль (тестирование)</b>   | 20      |
|   |   | Общее количество баллов по дисциплине                |   | 100     |

Рейтинг план выдан \_\_\_\_\_  
(дата, подпись преподавателя)

Рейтинг план получен \_\_\_\_\_  
(дата, подпись старосты группы)

## 10. Приложения

Приложение 1. Ф СВГУ 8.1.4-02. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине **С1.Б.27 Кадровый менеджмент на горном производстве**

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ПрООП ВО по специальности 21.05.04 Горное дело (уровень специалитета), специализация N 9 "Горные машины и оборудование"

## 11. Протокол согласования программы с другими дисциплинами 21.05.04 Горное дело (уровень специалитета).

| Дисциплина                | Содержание   |
|---------------------------|--|
| «Теория менеджмента»      | <p>Основные этапы эволюции управленческой мысли;</p> <p>Принципы целеполагания, виды и методы планирования;</p> <p>Основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;</p> <p>Основные теории мотивации;</p> <p>Типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;</p> <p>Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</p> <p>Типы организационной культуры и методы ее формирования.</p> |
| «Основы делопроизводства» | <p>Система законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности;</p> <p>Организационная документация;</p> <p>Документы, обеспечивающие управленческую деятельность;</p>   |

Ведущие лекторы \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Автор(ы): \_\_\_\_\_, к.э.н., доцент кафедры менеджмента,  
Ф.И.О., степень, звание, должность (полностью),

подпись, дата

Заведующий (ая) кафедрой менеджмента: Дмитриева Евгения Анатольевна, к.э.н., доцент кафедры, заведующая кафедрой менеджмента

подпись

дата