

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № УП.03-76

«25» 05 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Декан факультета государственного
 и муниципального управления
 Ковалёва О.С.
 (ФИО)

 (подпись)



ФГОС 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(МОДУЛЯ)**

Б1.В.ДВ.9.2 Добросовестное управление

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки

профиль:

основной вид деятельности: **организационно-управленческая
и экономическая**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Курс: 4/5

Семестр: 7/9

Факультет Государственного и
муниципального управления

очная/заочная
Форма обучения

Объем дисциплины (модуля)

Вид занятий	Объем занятий [зачетных ед./часов]			Семестр
	очная	заочная	Очно-заочная	
Общая трудоемкость по учебному плану	5/180	5/180		7/9
В том числе,				
Контактная работа				
Лекции	32	8		
Практические (семинарские) занятия	48	10		
Самостоятельная работа, всего	100	162		
В том числе:				
Курсовой проект (курсовая работа)				
Контрольная работа / реферат	Р	Р		7/9
Форма контроля				
Экзамен (зачет)	Экзамен	Экзамен		7/9

Новосибирск 2017

Рабочая программа составлена на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к содержанию и уровню подготовки выпускников по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 № 1461

Программу разработал(и):

Доцент кафедры КП и УП,
канд. мед. наук

(должность)



подпись

Д.А. Севостьянов

ФИО

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;
- государственную систему управления трудовыми ресурсами;
- сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом;
- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом
- технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием персонала; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями

уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал;
- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку.

владеть:

- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
- современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);
- современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых

отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);

- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.

1.2 Планируемые результаты освоения образовательной программы

Дисциплина «Добросовестное управление» в соответствии с требованиями ФГОС ВО направлена на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций:

1. Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике **ПК-8**.

Таблица 1. Связь результатов обучения с приобретаемыми компетенциями

№ п/п	Осваиваемые знания, умения, навыки	Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
1	Знать:	
1.1	- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;	ПК-8
1.2	- государственную систему управления трудовыми ресурсами;	ПК-8
1.3	- сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом;	ПК-8
1.4	- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;	ПК-8
1.5	- основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;	ПК-8
1.6	- технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием персонала; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями).	ПК-8
2.	Уметь:	
2.1	- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал;	ПК-8
2.2	- принимать участие в разработке корпоративных,	ПК-8

2.3	конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку.	ПК-8
3	Владеть:	
3.1	- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);	ПК-8
3.2	- современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);	ПК-8
3.3	- современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями).	ПК-8
3.4	- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ. 9.2 Добросовестное управление относится к дисциплинам по выбору вариативной части.

Данная дисциплина опирается на курсы дисциплин: «Организационная культура», «Экономика организации», «Основы системного анализа» и является основой для последующего изучения дисциплин: «Основы кадровой политики и кадрового планирования».

3. Содержание дисциплины (модуля)

Распределение часов по темам и видам занятий представляется в таблице 2 по каждой форме обучения (очная, заочная):

Таблица 2. Очная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ПЗ)	Самост. работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
	Семестр № 7					
1	Тема 1. О предмете и задачах курса «Добросовестное управление»	4	8	10	22	ПК-8
2	Тема 2. Коррупция как системное явление	6	8	10	24	
3	Тема 3. Коррупционные формы использования социально-экономических институтов. Особенности коррупции в аграрном секторе экономики	6	8	10	24	
4	Тема 4. Теневая экономика и коррупция	4	8	14	26	
5	Тема 5. Бизнес и коррупция	6	8	10	24	
6	Тема 6. Борьба с коррупцией. Коррупция при реализации различных сценариев развития России	6	8	10	24	
	Реферат			9	9	
	Подготовка к экзамену			27	27	
	Итого	32	48	100	180	

Заочная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ПЗ)	Самост. работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
	Семестр № 9					
1	Тема 1. О предмете и задачах курса «Добросовестное управление»	1	2	24	28	ПК-8
2	Тема 2. Коррупция как системное явление		2	24	28	
3	Тема 3. Коррупционные формы использования социально-экономических институтов. Особенности коррупции в аграрном секторе экономики	2	2	24	27	
4	Тема 4. Теневая экономика и коррупция	2	2	24	27	
5	Тема 5. Бизнес и коррупция	2	1	24	26	
6	Тема 6. Борьба с коррупцией. Коррупция при реализации	1	1	24	26	

	различных сценариев развития России				
	Реферат			9	9
	Подготовка к экзамену			9	9
	Итого	8	10	162	180

Учебная деятельность состоит из лекций, практических занятий, самостоятельной работы, реферата.

3.1. Содержание отдельных разделов и тем

Тема 1. О предмете и задачах курса «Добросовестное управление».

Методология. Суть добросовестного управления. Исследование показателей уровня коррупции.

Тема 2. Коррупция как системное явление.

Определение коррупции. Основные подходы к определению коррупции. Государственная коррупция. Административная коррупция. Верхушечная коррупция. Низовая коррупция. Восточная коррупция. Стратегии административной коррупции: «захват бизнеса» и «захват государства». Коррупция как общий дефект системы или как «энтропия» общественной системы. Коррупция как мера социальной неэффективности.

Типы коррупции. Трансактивная и эктортивная коррупция. Инвестиционная коррупция. Аутогенная коррупция. Институциональная коррупция. Политическая коррупция. Типологизация коррупции с точки зрения круга участвующих лиц/организаций.

Виды коррупции. Административная, деловая и бытовая коррупция. Охват коррупции. Риск коррупции. Спрос на коррупцию. Интенсивность коррупции. Средний размер взятки. Годовой объем рынка коррупции.

Причины коррупции. Самовоспроизводство системы коррупции. Коррупция как норма, естественная форма поведения. Коррупция - лишь необходимый, неизбежный этап в истории России на пути к рыночным отношениям. Несовершенство законодательства. Неверное определение функций государственной власти. Недоверие граждан государственной власти. Низкая оплата труда чиновников. Сознательное создание чиновниками условий для коррупции. Отсутствие общественного контроля за процессом принятия решений.

Последствия коррупции. Негативно сказывающиеся на состоянии и развитии страны: подмена государственных целей личными и групповыми; рост недоверия населения государству и государственным, общественным и экономическим институтам, подрыв легитимности власти. Подрыв общественной морали как тормоз инноваций, развития внедрения новых технологий. Серьезный ущерб авторитету страны на мировой арене: снижение инвестиционной привлекательности России; криминализация экономики; внутренняя деформация самих государственных институтов.

Тема 3. Коррупционные формы использования социально-экономических институтов.

Коррупция как фактор риска развития социально-экономических институтов. Правовые институты, регулирующие институты, институты развития человеческого капитала, институты координации и распределения рисков как объект проникновения коррупции. Показатели оценки целевых ориентиров для ускорения институциональной реформы в России.

Манипулирование институтами. Использование банкротства для захвата бизнеса (рейдерство). Ложное банкротство: внесудебная ликвидация; дополнительная эмиссия акций; освобождение от долгов; реорганизация путем выделения.

Использование институтов в качестве прикрытия. Корпоративная социальная ответственность. Посредническая деятельность.

Подчинение институтов. Захват государственного регулирования. Захват института правосудия. Захват и децентрализация власти.

«Коррупционные ловушки» в институциональной среде. Единичная (isolated) или систематическая (systematic) коррупция. Элементы «коррупционной ловушки».

Особенности коррупции в аграрном секторе экономики.

Тема 4. Теневая экономика и коррупция.

Природа и функции теневой экономики. Легальная экономика. Подпольная экономика. Скрываемая деятельность. Криминальная деятельность. Основные черты теневой экономики как социально-экономического явления. Структура теневой экономической деятельности. Экономическая преступность. Классификация структуры явлений теневой экономики в условиях рыночных отношений (типологизация элементов).

Причины возникновения теневой экономики и коррупции. Криминальные и некриминальные типы отношений как истоки теневой экономики и коррупции. Основные признаки глубоко теневых экономических отношений. Классификация организационных структур теневой экономики.

Применение институционального подхода к анализу теневого сектора экономики и коррупции. Оппортунизм как поведенческая модель. Основные формы оппортунистского поведения: моральный риск; вымогательство; саботаж; скрытый протест; неплатежи.

Экономический подход к анализу корыстных преступлений. Прибыльность преступной деятельности. Факторы, оказывающие наибольшее влияние на прибыльность преступной деятельности. Политические издержки. Экономические потери. Социальные потери.

Тема 5. Бизнес и коррупция.

Деформализация правил взаимодействия власти и бизнеса. «Белая», «черная», «серая» зоны взаимодействия власти и бизнеса в современной реальной модели отношений. Понятие «деформализация правил». Двойкий характер интереса бизнеса к достижению компромисса с властью.

Коррупция в крупном бизнесе. Общая схема коррупционного процесса в крупном бизнесе. Интегрированные бизнес-группы (ИБГ). Схема коррупционного процесса с участием крупного бизнеса: повод, принципы, факторы, взаимодействие, формы, размер «сделки», результат. Недружественные поглощения как коррупционная форма слияний и поглощений в крупном бизнесе. Основные направления территориальной экспансии крупного бизнеса как основа коррупционного взаимодействия.

Коррупция в государственных монополиях. Модели возможных вариантов реформирования естественных монополий в российских условиях. Общая схема коррупционного процесса в государственных монополиях: повод, причины, участники, взаимодействие, формы, размер «сделки», результат. Коррупция в малом и среднем бизнесе. Оценка текущей ситуации. Результаты аналитических исследований. Перечень основных причин, создающих проблемы для бизнеса. Коррупционное поведение предпринимателей. Причины, препятствующие выбору некоррупционного поведения предпринимателями. Схема коррупционного процесса в малом бизнесе: повод, причины, факторы, взаимодействие, формы, размер «сделки», результат.

Антикоррупционная стратегия бизнеса. Меры, корректирующие собственную практику ведения бизнеса предпринимателем. Принципы взаимодействия предпринимателей с властями. Комплекс мер для совместной деятельности предпринимателей. Стратегические меры политического и управленческого характера.

Тема 6. Борьба с коррупцией. Коррупция при реализации различных сценариев развития России.

Антикоррупционные меры. Эффективность антикоррупционных мер. Влияние заработной платы на уровень коррупции. Значение формирования эффективных институтов и соответствующих им механизмов принуждения. Субъекты и объекты коррупции. Конфликты интересов. Стратегия «Инерция». Стратегия «Рантье». Стратегия «Мобилизация». Стратегия «Модернизация». Перспективы коррупции в России.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Список основной литературы

- ✓ 1. Комаров, Е.И. Результативный самоменеджмент: уч.пос. / Е.И.Комаров; Российская акад. народн. хоз. и гос. службы при Президенте РФ. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 133 с. (ЭБС «Инфра-М»)

4.2. Список дополнительной литературы

- ✓ 1. Лебедев, В.М. Управление организацией. Правовые вопросы: учебное пособие / В.М. Лебедев - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 80 с. (ЭБС «Инфра-М»)

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Таблица 3. Перечень информационных ресурсов

№ п/п	Наименование	Адрес
1.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	http://consultant.ru/
2.	Кадровый портал КАДРОВИК.РУ	http://www.kadrovik.ru/
3.	Деловой мир - онлайн-проект	https://www.delovoymir.biz.ru
4.	Журнал Управление персоналом	http://www.top-personal.ru/magazines.html
5.	HR-Portal. Сообщество и публикации	http://hr-portal.ru/rubric/kdp

4.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю) и самостоятельной работы

1. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ и рефератов для всех форм обучения по направлениям подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление; 38.03.03 Управление персоналом; 43.03.01 Сервис; 38.04.04 Государственное и муниципальное управление; 38.04.03 Управление персоналом / Сост. И.Э.Толстова, О.С.Ковалёва, О.Г.Антошкина.-3-е изд.- Новосибирск: НГАУ, 2017 – 24 с.

4.5. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, наглядных пособий

Таблица 4. Перечень лицензионного программного обеспечения

№ п/п	Наименование	Кол-во ключей	Тип лицензии или правообладатель
1.	MS Windows 7 Prof	1	Microsoft
2.	MS Office 2007 Prof (Word, Excel, Access, PowerPoint)	1	Microsoft
3.	Браузер Mozilla FireFox	1	Mozilla Public License

Таблица 5. Перечень плакатов (по темам), карт, стендов, макетов, презентаций, фильмов и т.д.

№ п/п	Тип	Наименование	Примечание
1	Документ	Федеральный закон "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 № 273-ФЗ (с изменениями на 28 декабря 2017 года)	-

5. Описание материально-технической базы

Таблица 6. Перечень используемых помещений

№ аудитории	Тип аудитории	Перечень оборудования
С-217	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Видеопроектор, проекционный экран, доска учебная, компьютер стационарный, тематические плакаты
С-312	Компьютерный класс; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); помещение для самостоятельной работы; учебная аудитория для дипломного проектирования	Видеопроектор, интерактивная доска, мультимедиа, компьютеры 15 шт., ПО MS Windows 7 Prof, MS Office 2007 Prof (Word, Excel, Access, PowerPoint), доска интерактивная, подключение

		к сети «Интернет», тематические плакаты
--	--	--

6. Используемые интерактивные формы и методы обучения по дисциплине

Таблица 7. Активные и интерактивные формы и методы обучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Вид учебных занятий	Используемые интерактивные образовательные технологии	Формируемые компетенции (ОК,ОПК, ПК)
1.	Тема 1. О предмете и задачах курса «Добросовестное управление»	2	ПЗ	Дискуссия	ПК-8
2.	Тема 2. Коррупция как системное явление	2	ПЗ	Дискуссия	ПК-8
3.	Тема 3. Коррупционные формы использования социально-экономических институтов	2/2	Л/ПЗ	Проблемная лекция Дискуссия	ПК-8
4.	Тема 4. Теневая экономика и коррупция	2/2	Л/ПЗ	Проблемная лекция Дискуссия	ПК-8
5.	Тема 5. Бизнес и коррупция	2/2	Л/ПЗ	Проблемная лекция Дискуссия	ПК-8
6.	Тема 6. Борьба с коррупцией. Коррупция при реализации различных сценариев развития России	2	ПЗ	Дискуссия	ПК-8

7. Порядок аттестации студентов по дисциплине

Для аттестации студентов по дисциплине используется традиционная система оценки знаний.

Форма аттестации – экзамен.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает

материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

8. Согласование рабочей программы

Соответствует учебному плану, утвержденному Ученым советом ФГБОУ
ВО Новосибирского ГАУ, протокол от «24» дец 2017 г. № 5

Рабочая программа обсуждена и утверждена

на заседании кафедры

протокол от «10» мая 2017 г. № 10

Заведующий кафедрой
(должность)



подпись

И.Э.Толстова
ФИО

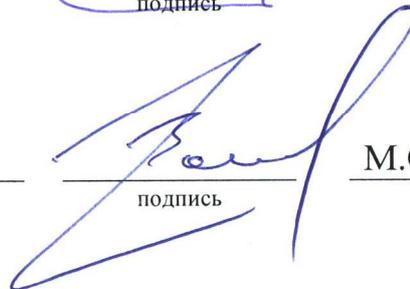
Председатель методической комиссии
(должность)



подпись

О.Г.Антошкина
ФИО

Заместитель директора ИЗОП
(должность)



подпись

М.С.Вышегуров
ФИО