

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета Баркалов С.А.

«29» июня 2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль МЕНЕДЖМЕНТ

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2018

Автор программы

/Калинина Н.Ю. /

Заведующий кафедрой

Управления строительством

/ Баркалов С.А. /

Руководитель ОПОП

/Половинкина А.И. /

Воронеж 2018

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины приобретение теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами и практических навыков подбора, оценки, найма, мотивации, аудита, продвижения и развития человеческих ресурсов в организации в современных условиях

1.2. Задачи освоения дисциплины

- формирование комплекса знаний в области управления человеческими ресурсами;
- изучение концепций, подходов и методов управления человеческими ресурсами;
- приобретение навыков отбора и оценки, аудита человеческих ресурсов в организации;
- ознакомление с основными направлениями адаптации и профориентации человеческих ресурсов;
- развитие умений по разработке и реализации мотивационных программ и планов обучения и личного развития.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам базовой части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-3 - способностью 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

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ОПК-3	знать

	- основы разработки стратегии и планирования человеческих ресурсов в организации; - концепции и подходы в управлении человеческими ресурсами организации
	уметь - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; - оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя
	владеть - методами формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами организаций; - современным инструментарием управления человеческими ресурсами
ПК-1	знать - сущность и содержание управления человеческими ресурсами в организации; - содержание и особенности подбора, отбора, оценки, аудита, продвижения, развития и обучения человеческих ресурсов в организации
	уметь - проводить аудит человеческих ресурсов 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, мотивации и развития
	владеть - методами оценки, адаптации, мотивации, планирования карьеры; - понятийным аппаратом и профессиональными категориями в области управления человеческими ресурсами организаций
ПК-2	знать - основные технологии управления персоналом; - способы разрешения конфликтов в управлении человеческими ресурсами в межкультурной среде
	уметь - разрабатывать и оценивать возможность возникновения конфликтных ситуаций в межкультурной среде

	владеть - методами разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе управления человеческими ресурсами в межкультурной среде; - современными технологиями управления персоналом
--	--

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление человеческими ресурсами» составляет 3 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа	72	72
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	108	108
зач.ед.	3	3

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	20	20
В том числе:		
Лекции	10	10
Практические занятия (ПЗ)	10	10
Самостоятельная работа	84	84
Контрольная работа	+	+
Часы на контроль	4	4
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	0	108
зач.ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Основы управления человеческими	Сущность и содержание понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы».	4	2	12	18

	ресурсами	Характеристики кадров в организации. Отличительные особенности человеческих ресурсов. Понятие, цели и задачи управления человеческими ресурсами. Отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Характеристики кадров (персонала) в организации: профессия, специализация, квалификация. Структура кадров в организации. Возникновение концепции человеческих ресурсов. Элементы концепции качества трудовой жизни. Понятие и методы управления персоналом.				
2	Эволюция управления человеческими ресурсами	Концепции и подходы управления человеческими ресурсами: «жесткий» и «гибкий» подходы к управлению человеческими ресурсами. Основные положения теории человеческого капитала. Понятие и элементы интеллектуального капитала: человеческий капитал, социальный капитал, организационный капитал. Теории управления персоналом: классические, человеческих отношений, человеческих ресурсов. Технократический и гуманистический подходы к управлению кадрами. Актуальность теорий управления персоналом в современных условиях. Практическое значение теорий социального и организационного капитала.	4	2	12	18
3	Стратегия управления человеческими ресурсами и кадровая политика	Понятие и классификация стратегии управления человеческими ресурсами. Философия и политика управления человеческими ресурсами в организации. Понятие и направления стратегического управления человеческими ресурсами. Формулирование и реализация стратегии управления человеческими ресурсами. Организация кадровой работы в организации. Роль службы управления человеческими ресурсами в управлении организацией. Функции службы управления человеческими ресурсами. Варианты организации кадровой работы. Изменение функций кадровой службы. Понятие и виды кадровой политики в организации. Сущность и содержание кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Идеологическая и методологическая функции отдела управления человеческими ресурсами. Политика и планирование человеческих ресурсов.	4	2	12	18
4	Подбор и отбор человеческих ресурсов	Понятие маркетинга персонала. Источники найма персонала. Этапы процесса подбора: определение требований к кандидатам, привлечение кандидатов, отбор кандидатов. Брендинг работодателя. Классификация подходов к требованиям кандидатов. Особенности найма через объявления, СМИ, Интернет, кадровые агентства, консультантов. Особенности работы кадровых агентств, рекрутинг, «охота за головами». Понятие и виды адаптации человеческих ресурсов. Обеспечение организации человеческими ресурсами. Варианты привлечения кандидатов. Методы подбора и отбора. Повышение эффективности подбора. Понятие и особенности психологического контракта.	2	4	12	18
5	Деловая оценка человеческих ресурсов	Понятие, цели, задачи и виды деловой оценки. Этапы процесса деловой оценки. Грейдинг: понятие, цели, задачи, особенности. Методы деловой оценки: анкетирование, собеседование, тестирование, метод 360 градусов (преимущества и недостатки, условия применения). Понятие и цели управления показателями труда. Процесс управления показателями труда. Оценка показателей труда. Формирование ССП в области управления человеческими ресурсами.	2	4	12	18

6	Развитие человеческих ресурсов: обучение и карьера	Понятие и направления развития человеческих ресурсов. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы карьеры. Выбор карьеры. Мотивации и карьера. Фазы развития профессионала. Мероприятия по планированию карьеры: сотрудник, HR, линейный руководитель. Формирование личного плана карьеры и плана личного развития. Понятие и виды обучения. Методы обучения. Цели и задачи обучения. Особенности обучения взрослых людей. Методы обучения: тренинги, «веревочный курс», командообразование. Понятие и этапы процесса коучинга. Цели и задачи коуча. Наставничество. Отличительные особенности коучинга и наставничества.	2	4	12	18
Итого			18	18	72	108

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Основы управления человеческими ресурсами	Сущность и содержание понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». Характеристики кадров в организации. Отличительные особенности человеческих ресурсов. Понятие, цели и задачи управления человеческими ресурсами. Отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Характеристики кадров (персонала) в организации: профессия, специализация, квалификация. Структура кадров в организации. Возникновение концепции человеческих ресурсов. Элементы концепции качества трудовой жизни. Понятие и методы управления персоналом.	2	-	14	16
2	Эволюция управления человеческими ресурсами	Концепции и подходы управления человеческими ресурсами: «жесткий» и «гибкий» подходы к управлению человеческими ресурсами. Основные положения теории человеческого капитала. Понятие и элементы интеллектуального капитала: человеческий капитал, социальный капитал, организационный капитал. Теории управления персоналом: классические, человеческих отношений, человеческих ресурсов. Технократический и гуманистический подходы к управлению кадрами. Актуальность теорий управления персоналом в современных условиях. Практическое значение теорий социального и организационного капитала.	2	2	14	18
3	Стратегия управления человеческими ресурсами и кадровая политика	Понятие и классификация стратегии управления человеческими ресурсами. Философия и политика управления человеческими ресурсами в организации. Понятие и направления стратегического управления человеческими ресурсами. Формулирование и реализация стратегии управления человеческими ресурсами. Организация кадровой работы в организации. Роль службы управления человеческими ресурсами в управлении организацией. Функции службы управления человеческими ресурсами. Варианты организации кадровой работы. Изменение функций кадровой службы. Понятие и виды кадровой политики в организации. Сущность и содержание кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Идеологическая и методологическая функции отдела управления человеческими ресурсами. Политика и планирование человеческих ресурсов.	2	2	14	18
4	Подбор и отбор человеческих ресурсов	Понятие маркетинга персонала. Источники найма персонала. Этапы процесса подбора: определение	2	2	14	18

		требований к кандидатам, привлечение кандидатов, отбор кандидатов. Брендинг работодателя. Классификация подходов к требованиям кандидатов. Особенности найма через объявления, СМИ, Интернет, кадровые агентства, консультантов. Особенности работы кадровых агентств, рекрутинг, «охота за головами». Понятие и виды адаптации человеческих ресурсов. Обеспечение организации человеческими ресурсами. Варианты привлечения кандидатов. Методы подбора и отбора. Повышение эффективности подбора. Понятие и особенности психологического контракта.				
5	Деловая оценка человеческих ресурсов	Понятие, цели, задачи и виды деловой оценки. Этапы процесса деловой оценки. Грейдинг: понятие, цели, задачи, особенности. Методы деловой оценки: анкетирование, собеседование, тестирование, метод 360 градусов (преимущества и недостатки, условия применения). Понятие и цели управления показателями труда. Процесс управления показателями труда. Оценка показателей труда. Формирование ССП в области управления человеческими ресурсами.	2	2	14	18
6	Развитие человеческих ресурсов: обучение и карьера	Понятие и направления развития человеческих ресурсов. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы карьеры. Выбор карьеры. Мотивации и карьера. Фазы развития профессионала. Мероприятия по планированию карьеры: сотрудник, HR, линейный руководитель. Формирование личного плана карьеры и плана личного развития. Понятие и виды обучения. Методы обучения. Цели и задачи обучения. Особенности обучения взрослых людей. Методы обучения: тренинги, «веревочный курс», командообразование. Понятие и этапы процесса коучинга. Цели и задачи коуча. Наставничество. Отличительные особенности коучинга и наставничества.	-	2	14	16
Итого			10	10	84	104

5.2 Перечень практических работ

5.2.1 Очная форма обучения

№ п/п	Тема и содержание практического занятия	Объем часов	Виды контроля
1	Практическое занятие №1 Расчет показателей трудовых ресурсов. Статистика управления человеческими ресурсами	2	Устный опрос Тестовые задания по теме
2	Практическое занятие №2 Деловая игра. Выбор концепции управления человеческими ресурсами в организации	2	Устный опрос, тестовые задания
3	Практическое занятие №3 Проблемный семинар. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами	2	Устный опрос, проверка эссе
4	Практическое занятие № 4 Просмотр учебного фильма «Разработка стратегии управления человеческими ресурсами»	2	Устный опрос, письменные задания, Самостоятельная работа №1
5	Практическое занятие № 5 Маркетинг персонала	2	Устный опрос, письменные задания Коллоквиум №1
6	Практическое занятие № 6 Анализ конкретной ситуации "Выбор кандидата на должность в организации"	2	Устный опрос Тестовые задания по теме

7	Практическое занятие № 7 Просмотр учебного фильма «Адаптация персонала»	2	Устный опрос, письменные задания
8	Практическое занятие № 8 Тематическая дискуссия. Ситуационный подход в управлении человеческими ресурсами: определение проблемы, альтернатив, обоснование решения в конкретной ситуации.	2	Устный опрос, письменные задания, тестовые задания. Самостоятельная работа №2
9	Практическое занятие № 9 Деловая игра «Ситуация «Нокаут», особенности работы консультантов, преимущества формирования и развития деловых связей (нетворкинг)	2	Устный опрос, письменные задания, Коллоквиум №2.
Итого часов:		18	

5.2.2 Заочная форма обучения

№ п/п	Тема и содержание практического занятия	Объем часов	Виды контроля
1	Практическое занятие №1 Расчет показателей трудовых ресурсов. Статистика управления человеческими ресурсами	2	Устный опрос Тестовые задания по теме
2	Практическое занятие №2 Деловая игра. Выбор концепции управления человеческими ресурсами в организации	2	Устный опрос, тестовые задания по теме
3	Практическое занятие №3 Проблемный семинар. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами. Просмотр учебного фильма «Разработка стратегии управления человеческими ресурсами».	2	Устный опрос, тестовые задания по теме
4	Практическое занятие № 4 Маркетинг персонала. Анализ конкретной ситуации "Выбор кандидата на должность в организации"	2	Устный опрос, тестовые задания по теме
Итого часов:		8	

5.3 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы).

Студенты заочной формы обучения выполняют контрольную работу.

Контрольная работа выполняется студентом на основе самостоятельного изучения литературы по дисциплине и результатов анализа практического состояния отдельных аспектов управления производственным персоналом на примере конкретных предприятий, личностей и коллективов. В качестве примера может выступать предприятие, на котором работает студент, или предприятие, информация о деятельности которого приведена в периодической печати или сети Интернет.

Контрольная работа выполняется по вариантам.

Студенты заочной формы обучения получают задание на контрольную работу на установочных лекциях у преподавателя по списку группы, т.е. номер варианта соответствует порядковому номеру в списке студентов.

При выборе варианта контрольной работы также можно ориентироваться на последние цифры номера зачетной книжки, принимая во внимание, что

всего 20 вариантов выполнения контрольной работы.

Основными разделами контрольной работы являются:

1. теоретическая часть: рассмотрение теоретических вопросов по темам дисциплины;
2. практическая часть: проведение анализа ситуации по методике «формулировка проблемы – альтернативные решения – план действий»;
3. расчетная часть: проведение оценки результатов деятельности персонала организации;
4. творческое задание - аннотация статьи, посвященной одной актуальной проблеме управления человеческими ресурсами.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОПК-3	знать основы разработки стратегии и планирования человеческих ресурсов организации; концепции и подходы в управлении человеческими ресурсами организации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума. Выполнение заданий самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как	Решение задач и анализ ситуаций по управлению человеческими ресурсами. Выполнение заданий самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	работодателя владеть методами формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами организаций; современным инструментарием управления человеческими ресурсами	Анализ ситуаций по управлению человеческими ресурсами. Выполнение самостоятельной работы.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-1	знать сущность и содержания управления человеческими ресурсами в организации; содержание и особенности подбора, отбора, оценки, аудита, продвижения, развития и обучения человеческих ресурсов в организации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума. Выполнение заданий самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь проводить аудит человеческих ресурсов 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, мотивации и развития	Решение задач и анализ ситуаций по управлению человеческими ресурсами. Выполнение заданий самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть методами оценки, адаптации, мотивации, планирования карьеры; понятийным аппаратом и профессиональными категориями в области управления человеческими ресурсами организаций	Анализ ситуаций по управлению человеческими ресурсами. Выполнение самостоятельной работы.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

ПК-2	знать основные технологии управления персоналом; способы разрешения конфликтов в управлении человеческими ресурсами межкультурной среде	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума. Выполнение заданий самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь разрабатывать и оценивать возможность возникновения конфликтных ситуаций в межкультурной среде	Решение задач и анализ ситуаций по управлению человеческими ресурсами. Выполнение заданий самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть методами разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе управления человеческими ресурсами межкультурной среде; современными технологиями управления персоналом	Анализ ситуаций по управлению человеческими ресурсами. Выполнение самостоятельной работы.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 3 семестре для очной формы обучения, 4 семестре для заочной формы обучения по двухбалльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ОПК-3	знать основы разработки стратегии планирования человеческих ресурсов организации; концепции подходы в управлении человеческими ресурсами организации	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь анализировать состояние и тенденции развития	Решение стандартных практических задач по управлению человеческими	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	ресурсами		
	владеть методами формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами организаций; современным инструментарием управления человеческими ресурсами	Решение прикладных задач по управлению человеческими ресурсами	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-1	знать сущность и содержание управления человеческими ресурсами в организации; содержание и особенности подбора, отбора, оценки, аудита, продвижения, развития и обучения человеческих ресурсов в организации	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь проводить аудит человеческих ресурсов 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, мотивации и	Решение стандартных практических задач по управлению человеческими ресурсами	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	развития владеть методами оценки, адаптации, мотивации, планирования карьеры; понятийным аппаратом и профессиональными категориями в области управления человеческими ресурсами организаций	Решение прикладных задач по управлению человеческими ресурсами	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-2	знать основные технологии управления персоналом; способы разрешения конфликтов в управлении человеческими ресурсами в межкультурной среде	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь разрабатывать и оценивать возможность возникновения конфликтных ситуаций в межкультурной среде	Решение стандартных практических задач по управлению человеческими ресурсами	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть методами разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе управления человеческими ресурсами в межкультурной среде; современными технологиями управления персоналом	Решение прикладных задач по управлению человеческими ресурсами	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. При каком подходе к управлению персоналом кадры рассматриваются как главный источник обеспечения эффективности деятельности предприятия за счет повышения руководством уровня их мотивации и степени учета их интересов:

а) при технократическом подходе;

б) при гуманистическом подходе?

2. Такие принципы, как надлежащее и справедливое вознаграждение за труд, безопасные условия труда, возможность профессионального роста, благоприятный

морально-психологический климат в коллективе, правовая защищенность работника на предприятии раскрывают содержание:

- а) концепции управления персоналом,
- б) концепции качества трудовой жизни,**
- в) концепции качества управления,
- г) нет правильного ответа.

3. Осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, осмысление лежащих в основе управления персоналом идей и целей составляет содержание:

- а) философии управления персоналом,**
- б) концепции управления персоналом,
- в) системы управления персоналом.

4. Совокупность подсистемы линейного руководства и функциональных подсистем представляет собой:

- А. систему управления персоналом**
- Б. систему управления человеческими ресурсами
- В. философию управления персоналом
- Г. стратегию управления человеческими ресурсами.

5. Методами управления персоналом являются:

- а) административные,
- б) экономические,
- в) социально-психологические,
- г) верны все предыдущие ответы,**
- д) верно а и б.

6. Согласно какой теории управления персоналом, индивиды стремятся быть полезными и значимыми для организации, интегрированными в общее дело и признанными как личности:

- а) классические теории,
- б) теории человеческих отношений,**
- в) теории человеческих ресурсов.

7. Согласно какой теории, знания и квалификация наемных работников рассматриваются как приносящий доход капитал, а затраты времени и средств на приобретение знаний и навыков – как инвестиции в него:

- а) теории человеческих отношений,
- б) теории качества трудовой жизни,
- в) теории человеческого капитала,**
- г) теории трудовых ресурсов.

8. В случае, когда руководство организации имеет обоснованные прогнозы развития персонала, кадровая служба располагает не только средствами диагностики, но и прогнозирования кадровой ситуации, разрабатываются прогнозы и формулируются задачи развития персонала, имеет место:

- а) активная кадровая политика,
- б) превентивная кадровая политика,**
- в) открытая кадровая политика,
- г) реактивная кадровая политика.

9. Стратегия управления персоналом включает:

- а) демографическую структуру персонала.
- б) профессионально-квалификационную структуру персонала,
- в) уровень корпоративной культуры,
- г) социальный статус персонала,
- д) состояние системы управления персоналом,
- е) верны все предыдущие ответы,**

ж) нет правильного ответа.

10. Элементами кадрового планирования в организации являются:

- а) кадровые задачи,
- б) кадровые мероприятия,
- в) кадровые стратегии,
- г) кадровые цели,
- д) верны все предыдущие ответы

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

Задача 1. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{тр.н}$) – 70 млн. чел; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года N_j – 0,2 млн. чел; численность молодежи, достигшей в этом году трудоспособного возраста, P_v – 2,0 млн. чел; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году P_p – 1,6 млн. чел.

Задача 2. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп ($P_{инв}$) – 1,2 млн. чел.; работающие подростки ($P_{мол}$) – 0,1 млн. чел.; работающие пенсионеры ($P_{пенс.}$) – 4,5 млн. чел. Определить численность трудовых ресурсов.

Задача 3. Определить перспективную численность трудовых ресурсов по региону при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным. Численность населения на начало планируемого года – 10 млн. чел., трудовых ресурсов – 6 млн. чел.

Задача 4. Определить численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. чел., вступило в трудоспособный возраст – 30 тыс., умерло в трудоспособном возрасте – 5 тыс., выбыло из трудоспособного возраста – 35 тыс., прибыло из других регионов – 350 тыс., убыло в другие регионы – 100 тыс.

Задача 5. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря, с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:
 - экономически активное население в составе трудовых ресурсов ($\mathcal{A}_a$);
 - безработные (Б);
 - экономически неактивное население ($\mathcal{A}_n$);
 - не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Задача 1. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи. Как вы начнете беседу при встрече?

- а) независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на

работу;

б) извинитесь перед ним и начнете беседу;

в) поздоровайтесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»;

г) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Задача 2. Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего, какая и почему?

а) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;

б) «все это мелочи. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;

в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;

г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Задача 3. В коллективе, где Вы являетесь руководителем, имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение вполне устраивает. А Вас нет.

Ваши действия:

1. поговорите с этим человеком с глазу на глаз. Дадите ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.
2. Напишите докладную записку вышестоящему начальнику с предложением сократить эту единицу.
3. предложите коллективу обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступить с этим человеком.
4. найдете для этого сотрудника подходящее занятие, прикрепите к нему наставника, усилите контроль за его работой.

Выбранный вариант ответа аргументировать.

Задача 4. Вы – начальник планово-экономического отдела. От вышестоящего руководства Вы получили задание и едите в командировку. В аэропорту Вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. Вы видите ее не только в полном здравии, но и отдохнувшей и даже, как Вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном Вам отделе полный завал. Не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ.

Вопросы:

1. Что Вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор?
2. Чем, по вашему мнению, должен завершиться этот инцидент?
3. Изменится ли Ваше решение, если Вы узнаете, что сотрудница находится на больничном по уходу за ребенком, а в аэропорту встречала человека, который ей должен был привезти дефицитное лекарство?

Задача 5. Вы – опытный, давно работающий авторитетный начальник отдела. В канун праздника Вы от своего отдела представили несколько лучших сотрудников к поощрению. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Васильев, которого Вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, но грамоту и премию ему не вручили, по неизвестным для вас причинам. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, Вы случайно сталкиваетесь с ним в коридоре.

Вопросы:

1. Каковы возможные варианты развития ситуации?

2. Как бы вы повели себя в каждом из этих вариантов?
3. Каковы будут Ваши действия, если Вы узнаете, что недоразумение произошло по ошибке секретаря, которая печатала приказ о поощрении и пропустила фамилию Васильева?

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Сущность и содержание понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». Отличительные особенности человеческих ресурсов.
2. Характеристики кадров в организации. Категории персонала в организации
3. Характеристика теорий управления человеческими ресурсами в организации
4. Эволюция управления человеческими ресурсами; 4 концепции ролей кадров в производстве
5. Понятие и элементы системы управления человеческими ресурсами в организации
6. «Жесткий» и «гибкий» подходы к управлению человеческими ресурсами
7. Основные положения теории человеческого капитала. Понятие и элементы интеллектуального капитала: человеческий капитал, социальный капитал, организационный капитал.
8. Понятие и классификация стратегий управления человеческими ресурсами
9. Роль службы управления человеческими ресурсами в управлении организацией. Функции службы управления человеческими ресурсами.
10. Изменение функций кадровой службы; особенности работы кадровых агентств
11. Понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»; основное содержание, отличия, особенности
12. Кадровое планирование: цели и задачи планирования человеческих ресурсов, понятие и виды кадровой политики организации
13. Понятие маркетинга персонала. Источники найма персонала.
14. Этапы процесса подбора: определение требований к кандидатам, привлечение кандидатов, отбор кандидатов. Отбор по компетенциям
15. Характеристика методов отбора персонала
16. Брендинг работодателя. Классификация подходов к требованиям кандидатов
17. Понятие, цели, задачи и виды деловой оценки.
18. Этапы процесса деловой оценки.
19. Грейдинг: понятие, цели, задачи, особенности.
20. Методы деловой оценки персонала
21. Понятие и виды адаптации человеческих ресурсов
22. Цели адаптации персонала в организации; адаптационные мероприятия
23. Понятие и направления развития человеческих ресурсов.
24. Понятие и виды деловой карьеры.
25. Этапы карьеры. Выбор карьеры. Мотивация и карьера.
26. Мероприятия по планированию карьеры: сотрудник, HR, линейный руководитель. Формирование личного плана карьеры и плана личного развития.
27. Понятие и виды обучения. Цели и задачи обучения.
28. Методы обучения. Особенности обучения взрослых людей. Методы обучения: тренинги, «веревочный курс», командообразование.
29. Понятие и этапы процесса коучинга; цели и задачи коучинга;
30. Понятие наставничества; отличительные особенности коучинга и наставничества
31. Понятие и методы управления персоналом
32. Понятие и элементы кадрового планирования; содержание оперативного плана работы с персоналом
33. Роль мотивации в процессе управления человеческими ресурсами: понятие и теории мотивации; разработка программы мотивации
34. Собеседование, тестирование, анкетирование в управлении человеческими ресурсами

35. Цели и задачи развития человеческими ресурсами в организации
 36. Управление деловой карьерой; понятие кадрового резерва; ротация персонала

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

Не предусмотрено учебным планом

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Зачет проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и ситуацию для анализа. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, анализ ситуации оценивается в 10 баллов (5 баллов верное понимание проблемы и детальный анализ и 5 баллов за верный вариант разрешения ситуации). Максимальное количество набранных баллов – 20.

Максимальное количество набранных баллов на зачете – 20.

1. Оценка «Не зачтено» ставится в случае, если студент набрал менее 10 баллов.

2. Оценка «Зачтено» ставится в случае, если студент набрал от 10 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Основы управления человеческими ресурсами	ОПК-3, ПК-1, ПК- 2	Тест, контрольная работа, защита заданий самостоятельной работы
2	Эволюция управления человеческими ресурсами	ОПК-3, ПК-1, ПК- 2	Тест, контрольная работа, защита заданий самостоятельной работы, коллоквиум
3	Стратегия управления человеческими ресурсами и кадровая политика	ОПК-3, ПК-1, ПК- 2	Тест, контрольная работа, защита заданий самостоятельной работы
4	Подбор и отбор человеческих ресурсов	ОПК-3, ПК-1, ПК- 2	Тест, контрольная работа, защита заданий самостоятельной работы
5	Деловая оценка человеческих ресурсов	ОПК-3, ПК-1, ПК- 2	Тест, контрольная работа, защита заданий самостоятельной работы
6	Развитие человеческих ресурсов: обучение и карьера	ОПК-3, ПК-1, ПК- 2	Тест, контрольная работа, защита заданий самостоятельной работы, коллоквиум

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется

проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 389 с. — 978-5-394-02048-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60538.html>

2. Давыденко Т.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: практикум/ Давыденко Т.А., Кажанова Е.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/80528.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Гунина И.А., Логунова И.В., Пестов В.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : Учеб. пособие. - Электрон. текстовые, граф. дан. (1,19 Мб). - Воронеж : ФГБОУ ВПО "Воронежский государственный технический университет", 2013

4. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Люшина Э.Ю., Моисеева Е.Г., Тихонова Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 235 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.В. Максимчук [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2016.— 117 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73618.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Накарякова В.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 275 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В.—

Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Логунова И.В., Рыбкина О.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Практикум: Учеб. пособие . - Электрон. текстовые, граф. дан. (828 Кб). - Воронеж : ФГБОУ ВПО "Воронежский государственный технический университет", 2014

9. Логунова И.В. Методические указания по выполнению контрольной работы по дисциплине "Управление человеческими ресурсами" для бакалавров направления 080200.62 "Менеджмент", все профили заочной формы обучения [Электронный ресурс] / Каф. экономики и управления на предприятии машиностроения; Сост. И. В. Логунова. - Электрон. текстовые, граф. дан. (461 Кб). - Воронеж : ФГБОУ ВПО "Воронежский государственный технический университет", 2015.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Комплект лицензионного программного обеспечения:

Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office;

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- hr-portal;
- hrm21.ru;
- pro-personal.ru;
- e-xecutive.ru;
- Административно-управленческий портал aup.ru;
- becsmology.ru;
- Журнал «Управление персоналом» top-personal.ru;

Информационно-справочные системы:

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

Современные профессиональные базы данных:

- Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>
- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>
- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

Аудитории для практических занятий, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов
- интерактивными информационными средствами;
- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Управление человеческими ресурсами» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков решения задач и анализа проблемных ситуаций по управлению человеческими ресурсами. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения;

	- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.