

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и
государственной службы

Р.Г. Харьковский

(подпись)

СН 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки «Управление персоналом»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – ____ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

кандидат наук по государственному управлению, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Авдеева В.Н.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории
«24» 07 2023 года, протокол № 13

Заведующий кафедрой _____  Чумаченко Г.В.
Переутверждена: «__» _____ 202__ года, протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы
«12» 04 2023 года, протокол № 1

Председатель учебно-методической комиссии института управления и государственной службы

 Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – формирование систематизированных знаний о целях, задачах, функциях и роли служб по управлению человеческими ресурсами, а также усвоение практического опыта в области управления взаимоотношениями людей в процессе совместной трудовой деятельности

Задачи:

изучить теоретические основы, методы и формы управления человеческими ресурсами организации;

ознакомиться с методами и инструментами управления HR-процессами для достижения бизнес-целей организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.06). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

институциональных основ управления, технологий развития персонала и основ управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; принципов оценки потребностей в персонале;

умения:

применять знания в институциональных основах управления, технологии развития персонала и основах управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; разрабатывать планы найма, обучения и развития персонала;

навыки:

применения знаний в институциональных основах управления, технологии развития персонала и основах управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; методах оценки эффективности обучения и развития персонала.

Содержание дисциплины является логическим продолжением знаний, полученных во время обучения в бакалавриате, и служит основой для освоения дисциплин «антикризисное управление персоналом», «персональный менеджмент и построение карьеры», «управление кадровой безопасностью», «технологии развития персонала» и других профильных дисциплин специальности 38.03.03 Управление персоналом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-1. Способен управлять человеческими ресурсами в организации: применяет знания институциональных основ управления, технологии развития персонала и основ управления HR-процессами, для эффективного управления персоналом и достижения бизнес-целей организации.	ПК-1.1. Применяет знания институциональных основ управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; ПК-1.2. Осуществляет оценку потребностей в персонале и разрабатывает планы найма,	знать: институциональные основы управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; принципы оценки потребностей в персонале; уметь:

	обучения и развития персонала;	применять знания в институциональных основах управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; разрабатывать планы найма, обучения и развития персонала; владеть: навыками применения знаний в институциональных основах управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; методами оценки эффективности обучения и развития персонала.
--	--------------------------------	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	72	48	20
Лекции	36	24	12
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	36	24	8
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	72	96	124
Форма аттестации	экзамен	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Предмет, метод и задачи курса. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами. Эволюция управления человеческими ресурсами. Законы формирования и управления человеческими ресурсами

Тема 2. Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами. Теории управления человеческими ресурсами. Школы управления человеческими ресурсами. Методология формирования рационального использования человеческих ресурсов.

Тема 3. Система и структура управления человеческими ресурсами.

Понятие и сущность системы управления. Классификация систем управления. Свойства системы управления человеческими ресурсами. Структура управления человеческими ресурсами

Тема 4. Функции и принципы управления человеческими ресурсами.

Функции управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами

Тема 5. Способы, методы, стили и модели управления человеческими ресурсами. Способы управления человеческими ресурсами. Методы управления человеческими ресурсами. Стили управления человеческими ресурсами. Модели управления человеческими ресурсами

Тема 6. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции человеческих ресурсов. Понятие и сущность рынка труда. Субъекты рынка труда. Функции рынка труда. Конъюнктура и сегментация рынка труда. Спрос и предложение труда. Занятость человеческих ресурсов. Безработица. Миграция человеческих ресурсов. Модели рынка труда. Особенности функционирования службы занятости

Тема 7. Кадровая политика в организации. Сущность и основные понятия кадровой политики. Типы кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики. Принципы формирования кадровой политики. Концепция формирования кадровой политики

Тема 8. Кадровое планирование. Сущность, цели и задачи планирования. Виды планирования. Планирование потребности в человеческих ресурсах. Планирование фонда заработной платы и расходов на персонал

Тема 9. Инвестиции в человеческий капитал. Понятие и сущность человеческого капитала. Формы человеческого капитала. Виды человеческого капитала. Классификация человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Функции инвестиций в человеческий капитал. Виды инвестиций в человеческий капитал. Типы инвестиции в человеческий капитал. Процесс инвестирования в человеческий капитал. Методы оценки человеческого капитала. Модели инвестиций в человеческий капитал. Зарубежный опыт инвестирования в человеческий капитал

Тема 10. Конфликты и трудовые споры в организации. Понятие и сущность конфликтов. Функции конфликтов. Фазы конфликта. Модели конфликтов. Типы конфликтов. Классификация конфликтов. Причины возникновения конфликтов в организации. Стадии проявления трудового конфликта. Управление трудовым конфликтом (спором)

Тема 11. Социально-трудовые отношения. Сущность и классификация социально-трудовых отношений. Социальное партнерство. Социальная защита, гарантии и компенсации

Тема 12. Стратегии управления человеческими ресурсами. Понятие и сущность стратегии управления. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами. Типы стратегий управления. Виды стратегий управления. Этапы разработки и реализации стратегий управления. Организационное проектирование управления человеческими ресурсами. Концепции стратегий управления человеческими ресурсами. Эффективность управления человеческими ресурсами

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет, метод и задачи курса	2	2	1
2.	Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами	2	2	1
3.	Система и структура управления человеческими ресурсами	2	2	1
4.	Функции и принципы управления человеческими ресурсами	2	2	1
5.	Способы, методы, стили и модели управления человеческими ресурсами	4	2	1
6.	Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции человеческих ресурсов	4	2	1
7.	Кадровая политика в организации	4	2	1
8.	Кадровое планирование	2	2	1
9.	Инвестиции в человеческий капитал	4	2	1
10.	Конфликты и трудовые споры в организации	4	2	1
11.	Социально-трудовые отношения	2	2	1
12.	Стратегии управления человеческими ресурсами	4	2	1
Итого:		36	24	12

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет, метод и задачи курса	2	2	1
2.	Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами	2	2	1
3.	Система и структура управления человеческими ресурсами	2	2	1
4.	Функции и принципы управления человеческими ресурсами	2	2	1
5.	Способы, методы, стили и модели управления человеческими ресурсами	4	2	1
6.	Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции человеческих ресурсов	4	2	1
7.	Кадровая политика в организации	4	2	1
8.	Кадровое планирование	2	2	1
9.	Инвестиции в человеческий капитал	4	2	1
10.	Конфликты и трудовые споры в организации	4	2	1
11.	Социально-трудовые отношения	2	2	1
12.	Стратегии управления человеческими ресурсами	4	2	1
Итого:		36	24	12

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет, метод и задачи курса	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8	5
2.	Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение литературы.	4	8	5
3.	Система и структура управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8	10
4.	Функции и принципы управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение литературы.	6	8	10
5.	Способы, методы, стили и модели управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8	10
6.	Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции человеческих ресурсов	Самостоятельное изучение литературы.	7	8	13
7.	Кадровая политика в организации	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8	10
8.	Кадровое планирование	Самостоятельное изучение литературы.	6	8	10
9.	Инвестиции в человеческий капитал	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8	14
10.	Конфликты и трудовые споры в организации	Самостоятельное изучение литературы.	7	8	14

11.	Социально-трудовые отношения	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8	10
12.	Стратегии управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение литературы.	7	8	13
Итого:			72	96	124

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине предполагаются учебным планом.

Темы курсовых работ

1. Этапы развития теории и практики управления человеческими ресурсами.
2. Сущность и задачи управления человеческими ресурсами организации.
3. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
4. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами в XIX – XXI вв.
5. Теории человеческих ресурсов как основа управления персоналом современных организаций.
6. Организационная структура системы управления персоналом и ее совершенствование.
7. Функции системы управления человеческими ресурсами организации.
8. Методы управления человеческими ресурсами и их совершенствование.
9. Административное воздействие на работников: анализ управленческих технологий и их совершенствование.
10. Методы организационного воздействия на персонал и их совершенствование.
11. Команда как разновидность коллектива: основные признаки и особенности управления.
12. Место кадрового планирования в системе управления человеческими ресурсами.
13. Содержание и задачи кадрового планирования в организации человеческими ресурсами.
14. Деятельность менеджеров по персоналу и ее совершенствование.
15. Разработка требований к личности менеджера по персоналу.
16. Взаимодействие линейных руководителей и менеджеров по персоналу и его совершенствование.
17. Управление процессом адаптации сотрудников.
18. Работоспособность персонала и пути ее повышения.
19. Совершенствование методов внутриорганизационного обучения персонала.
20. Особенности повышения профессионального мастерства руководителей.

21. Основные мотивационные модели и их использование в практике управления человеческими ресурсами.
22. Учет принципов построения мотивационной системы в организации.
23. Стиль управления и его влияние на мотивацию деятельности работников.
24. Изучение потребностей работников как основа построения системы стимулирования.
25. Разработка механизма управления деловой карьерой.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Системный анализ : учебник и практикум для вузов / В. В. Кузнецов [и др.] ; под общей редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510775> (дата обращения: 10.04.2023).

2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511328> (дата обращения: 10.04.2023).

б) дополнительная литература:

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519634> (дата обращения: 10.04.2023).

2. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512167> (дата обращения: 10.04.2023).

3. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520255> (дата обращения: 10.04.2023).

4. Волкова, А. С. Антикризисное управление персоналом : учебник для вузов / А. С. Волкова, М. М. Кудяева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 170 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15236-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520361> (дата обращения: 10.04.2023).

5. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513592> (дата обращения: 10.04.2023).

6. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513452> (дата обращения: 10.04.2023).

в) методические рекомендации:

1. Прасько А.Д. Основы теории систем и системный анализ : методические указания к самостоятельной работе студентов / А.Д. Прасько, Г.В. Стоян ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2017. - 18 с.

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary — Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>
3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-1. Способен управлять человеческими ресурсами в организации: применяет знания институциональных основ управления, технологии развития персонала и основ управления HR-процессами, для эффективного управления персоналом и достижения бизнес-целей организации	Пороговый	знать: институциональные основы управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; принципы оценки потребностей в персонале;
Основной		Базовый	уметь: применять знания в институциональных основах управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; разрабатывать планы найма, обучения и развития персонала;
Заключительный		Высокий	владеть: навыками применения знаний в институциональных основах управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; методами оценки эффективности обучения и развития персонала.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-1	Способен управлять человеческими ресурсами в организации: применяет знания институциональных основ управления, технологии развития персонала и основ управления HR-процессами, для эффективного управления персоналом и достижения бизнес-целей организации	ПК-1.1. Применяет знания институциональных основ управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом.	Тема 1. <i>Тема 1. Предмет, метод и задачи курса</i> Тема 2. <i>Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами</i> Тема 3. <i>Система и структура управления человеческими ресурсами</i> Тема 4. <i>Функции и принципы управления человеческими ресурсами</i> Тема 5. <i>Способы, методы, стили и модели управления человеческими ресурсами</i>	1

			ПК-1.2. Осуществляет оценку потребностей в персонале и разрабатывает планы найма, обучения и развития персонала	Тема 6. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции человеческих ресурсов Тема 7. Кадровая политика в организации Тема 8. Кадровое планирование Тема 9. Инвестиции в человеческий капитал Тема 10. Конфликты и трудовые споры в организации Тема 11. Социально-трудовые отношения Тема 12. Стратегии управления человеческими ресурсами	1
--	--	--	---	---	---

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства

1.	ПК-1. Способен управлять человеческими ресурсами в организации: применяет знания институциональных основ управления, технологии развития персонала и основ управления HR-процессами, для эффективного управления персоналом и достижения бизнес-целей организации	ПК-1.1. Применяет знания институциональных основ управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом;	Знать институциональные основы управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; уметь применять знания в институциональных основах управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом; владеть навыками применения знаний в институциональных основах управления, технологии развития персонала и основы управления HR-процессами для решения сложных задач по управлению персоналом.	Тема 1. Тема 1. Предмет, метод и задачи курса Тема 2. Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами Тема 3. Система и структура управления человеческими ресурсами Тема 4. Функции и принципы управления человеческими ресурсами Тема 5. Способы, методы, стили и модели управления человеческими ресурсами	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
----	--	--	--	--	--

		ПК-1.2. Осуществляет оценку потребностей в персонале и разрабатывает планы найма, обучения и развития персонала	Знать принципы оценки потребностей в персонале; уметь разрабатывать планы найма, обучения и развития персонала; владеть методами оценки эффективности обучения и развития персонала.	Тема 6. <i>Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции человеческих ресурсов</i> Тема 7. <i>Кадровая политика в организации</i> Тема 8. <i>Кадровое планирование</i> Тема 9. <i>Инвестиции в человеческий капитал</i> Тема 10. <i>Конфликты и трудовые споры в организации</i> Тема 11. <i>Социально-трудовые отношения</i> Тема 12. <i>Стратегии управления человеческими ресурсами</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
--	--	--	---	--	---

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Развитие персонала – это:
 - а) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей
 - б) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
 - в) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах
 - г) правильных ответов нет
2. Перечислите качества и навыки, необходимые сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций:
 - а) профессионализм в области финансового управления организацией
 - б) особенности технологических процессов производства
 - в) специфика обеспечения информационной безопасности отрасли
 - г) компетентность в своей профессиональной области
3. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 - а) планирование
 - б) прогнозирование

- в) мотивация
- г) перепрофилирование деятельности предприятия

4. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно на:

- а) разработку новых видов продукции;
- б) определение стратегического курса развития предприятия;
- в) перепрофилирование деятельности предприятия;
- г) разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

5. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

6. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) перевод с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) перевод с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- д) повышение рабочего в должности.

7. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

8. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах это:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция.

9. Поведение человека определяется...

- а) одним основным мотивом;
- б) совокупностью мотивов;
- в) любым мотивом.
- г) стимулом

10. Основной целью мотивационного мониторинга на предприятии является ...

Варианты ответов:

- а) выявление фактического состояния мотивации трудовой деятельности населения;
- б) изучение потребностей, интересов, ценностных ориентаций работников в сфере трудовой деятельности;
- в) прогнозирование возможного обострения проблем в сфере трудовых отношений;
- г) проведение реорганизации предприятия

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. Введение в должность: сущность, цель, задачи, формы.
2. Процедуры найма руководителей и менеджеров по персоналу и их совершенствование
3. Управление процессом адаптации сотрудников
4. Социальная ответственность организации в условиях рыночной экономики
5. Организация процесса адаптации
6. Работоспособность персонала и пути ее повышения
7. Стресс и пути его преодоления
8. Система аттестации персонала
9. Методы деловой оценки персонала
10. Учет принципов построения мотивационной системы в организации
11. Пути повышения удовлетворенности трудом
12. Рабочая среда и направления ее совершенствования

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

Ситуационная задача.

Компания «Звезда» является лидером на рынке продаж ювелирных изделий, активно развивается и пополняется новыми сотрудниками. К сожалению, в компании есть текучесть кадров и постоянно возникает необходимость введения в должность новых сотрудников. Учитывая это, члены совета директоров посоветовались и решили поставить перед службой по работе с персоналом задачу по формированию проекта «Введение в должность через обучение». Цель проекта, по мнению руководства, заключалась в повышении эффективности новых сотрудников в период адаптации. Однако проект успешно провалился. Сотрудники всему обучались и через некоторое время увольнялись.

Приведите перечень возможных ошибок HR-службы в управлении адаптацией и организации обучения адаптирующихся сотрудников.

Методические рекомендации:

На основе изучения основного теоретического материала следует проанализировать ситуацию на предприятии, определить достоинства и недостатки введения новой программы и сформировать обоснованный перечень возможных ошибок HR-службы в управлении адаптацией и организации обучения адаптирующихся сотрудников.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Практическое задание (ситуационная задача)

Александр Ковалев - директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра -

создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления - человеческими ресурсами - психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников. Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал - должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы.

1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы организации труда и управления персоналом? Если «да», то почему?
2. Какие проблемы в организации труда персонала и самого Ковалева А. вы можете назвать?
3. Предложите систему мер по изменению организации труда и управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).
4. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.
5. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

Экзамен:

1. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами
2. Эволюция управления человеческими ресурсами
3. Законы формирования и управления человеческими ресурсами
4. Теории управления человеческими ресурсами
5. Школы управления человеческими ресурсами
6. Методология формирования рационального использования человеческих ресурсов
7. Понятие и сущность системы управления
8. Классификация систем управления
9. Свойства системы управления человеческими ресурсами
10. Структура управления человеческими ресурсами

11. Функции управления человеческими ресурсами
12. Принципы управления человеческими ресурсами
13. Способы управления человеческими ресурсами
14. Методы управления человеческими ресурсами
15. Стили управления человеческими ресурсами
16. Модели управления человеческими ресурсами
17. Понятие и сущность рынка труда
18. Субъекты рынка труда
19. Функции рынка труда
20. Конъюнктура и сегментация рынка труда
21. Спрос и предложение труда
22. Занятость человеческих ресурсов
23. Безработица
24. Миграция человеческих ресурсов
25. Модели рынка труда
26. Особенности функционирования службы занятости
27. Сущность и основные понятия кадровой политики
28. Типы кадровой политики
29. Этапы формирования кадровой политики
30. Принципы формирования кадровой политики
31. Концепция формирования кадровой политики
32. Сущность, цели и задачи планирования
33. Виды планирования
34. Планирование потребности в человеческих ресурсах
35. Планирование фонда заработной платы и расходов на персонал
36. Понятие и сущность человеческого капитала
37. Формы человеческого капитала
38. Виды человеческого капитала
39. Классификация человеческого капитала
40. Инвестиции в человеческий капитал
41. Функции инвестиций в человеческий капитал
42. Виды инвестиций в человеческий капитал
43. Типы инвестиции в человеческий капитал
44. Процесс инвестирования в человеческий капитал
45. Методы оценки человеческого капитала
46. Модели инвестиций в человеческий капитал
47. Зарубежный опыт инвестирования в человеческий капитал
48. Понятие и сущность конфликтов
49. Функции конфликтов
50. Фазы конфликтов
51. Модели конфликтов
52. Типы конфликтов
53. Классификация конфликтов
54. Причины возникновения конфликтов в организации
55. Стадии проявления трудового конфликта
56. Управление трудовым конфликтом (спором)
57. Сущность и классификация социально-трудовых отношений
58. Социальное партнерство
59. Социальная защита, гарантии и компенсации
60. Понятие и сущность стратегии управления
61. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами
62. Типы стратегий управления

- 63. Виды стратегий управления
- 64. Этапы разработки и реализации стратегий управления
- 65. Организационное проектирование управления человеческими ресурсами
- 66. Концепции стратегий управления человеческими ресурсами
- 67. Эффективность управления человеческими ресурсами

**Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«Экзамен»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)

https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/spz_ecz_up_15.pdf

пообразованию.

ЗАДАНИЕ 8

Приведите перечень возможных ошибок HR-службы в управлении адаптацией и организации обучения адаптирующихся сотрудников.

Компания «Ветер и звезда» является лидером на рынке продаж ювелирных изделий, активно развивается и пополняется новыми сотрудниками. К сожалению, в компании есть текучесть кадров и постоянно возникает необходимость введения в должность новых сотрудников. Учитывая это, члены совета директоров посоветовались и решили поставить перед службой по работе с персоналом задачу по формированию проекта «Введение в должность через обучение». Цель проекта, по мнению руководства, заключалась в повышении эффективности новых сотрудников в период адаптации. Однако проект успешно провалился. Сотрудники всему обучались и через некоторое время увольнялись.