Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Курганский государственный университет»
(КГУ)

Кафедра менеджмента и маркетинга

УТВЕРЖДАЮ:
Врио ректора
_____ /Н.В. Дубив /
«30» августа 2019г.

Рабочая программа учебной дисциплины

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

образовательной программы высшего образования –
программы магистратуры
38.04.01 - «Экономика»

Направленность «Экономика предприятий и организаций»

Форма обучения: очная

Курган 2019

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с учебными планами по программе магистратуры «Экономика» (Экономика предприятий и организаций), утвержденными:

– для очной формы обучения «29» августа 2019 года.

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» «30» августа 2019 года, протокол № 1.

Рабочую программу составил
доцент, к.э.н. Е.Н. ИЛЬЧЕНКО

Согласовано:

Заведующий кафедрой
«Менеджмент и маркетинг»
доцент, к.э.н. З.Н. ВАРЛАМОВА

Руководитель программы магистратуры
профессор, д.э.н. С.Н. ОРЛОВ

Специалист
по учебно-методической работе
Учебно-методического отдела Г.В. КАЗАНКОВА

Начальник Управления
образовательной деятельности С.Н. СИНИЦЫН

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Всего: 3 зачетных единицы трудоемкости (108 академических часа)

Очная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		3
Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов в том числе:	**28**	**28**
Лекции	8	8
Практические занятия	20	20
Самостоятельная работа, всего часов в том числе:	**80**	**80**
Подготовка к зачету	18	18
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	62	62
Вид промежуточной аттестации	**Зачет**	**Зачет**
Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов	**108**	**108**

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам вариативной части дисциплин Блока 1 дисциплина по выбору.

Изучение дисциплины базируется на результатах обучения, сформированных при изучении следующих дисциплин: «Микроэкономика», «Основы менеджмента», «Инновационный менеджмент», «Теория организации», «Организационное поведение» и другие.

Результаты обучения по дисциплине необходимы для прохождения производственной практики, выполнения научно-исследовательской работы, а также выпускной квалификационной работы.

Требования к входным знаниям, умениям, навыкам и компетенциям:

- владение навыками разговорно-бытовой речи;
- понимание устной (монологической и диалогической) речи на бытовые и общекультурные темы;
- владение наиболее употребительной грамматикой и основными грамматическими явлениями, характерными для устной и письменной речи повседневного общения;
- знание базовой лексики, представляющей стиль повседневного и общекультурного общения;
- освоение следующих компетенций на уровне не ниже порогового:
- ОК-2 (готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения); ОПК-2 (готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия); ПК-3(способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой); ПК-4(способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада).

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Целью освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является освоение магистрами методических подходов к инновационной деятельности в области управления человеческими ресурсами и формирование знаний, умений, навыков управления персоналом организации для максимальной реализации способностей работников и достижения целей организации.

Задачами освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются:

- выявление современных проблем управления человеческими ресурсами и использование фундаментальных представлений в сфере профессиональной деятельности для постановки и решения новых задач;

- использование основных теорий, концепций и принципов избранной области деятельности, способность к групповому мышлению и взаимодействию;

- применение эффективных методов и технологий выработки групповых решений, учитывая личностные особенности членов команды;

- грамотное управление командной работой на всех этапах ее существования.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

– Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

– Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

– Способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-3);

– Способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада (ПК-4).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– знать методы разработки и принятия управленческих решений; процессы групповой динамики, преимущества и ограничения коллективной работы; методы сбора и обработки информации для проведения самостоятельных исследований в области управления человеческими ресурсами; методы эффективных коммуникаций (для ОК-2, ОПК-2, ПК-3,ПК-4);

– уметь действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; взаимодействовать с коллективом (для ОК-2, ОПК-2, ПК-3,ПК-4);

– владеть навыками принятия решений; навыками проведения исследований в области управления человеческими ресурсами; эффективного взаимодействия с коллективом (для ОК-2, ОПК-2, ПК-3,ПК-4).

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-тематический план

Очная форма обучения

Рубеж	Номер раздела, темы	Наименование раздела, Темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
			Лекции	Практич. занятия

Рубеж 1	1	Методологические основы управления человеческими ресурсами предприятия	1	2
	2	Система управления человеческими ресурсами предприятия	1	2
	3	Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами предприятия	2	2
		Рубежный контроль № 1	-	2
Рубеж 2	4	Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников	1	4
	5	Развитие человеческих ресурсов	1	4
	6	Мотивация человеческих ресурсов	2	2
		Рубежный контроль № 2	-	2
		Всего:	**8**	**20**

4.2. Содержание лекционных занятий

Тема 1. Методологические основы управления человеческими ресурсами предприятия

Методология как учение, система принципов, способов и методов организации и построения управления человеческими ресурсами. Взаимодействие принципов системы управления УЧР. Система методов управления персоналом. Взаимосвязь и взаимодействие административных, экономических и социально- психологических методов.

Тема 2. Система управления человеческими ресурсами предприятия

Основные понятия и сущность управления человеческими ресурсами компании. Концепции управления человеческими ресурсами организации. Современные модели управления человеческими ресурсами.

Тема 3. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами предприятия

Классификация форм кадровой политики. Основные требования к кадровой политике. Понятие кадровой стратегии и взаимосвязь ее с кадровой политикой. Типы кадровых стратегий по отношению к внешней среде.

Тема 4. Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников

Собеседование: сущность, виды, особенности проведения. Психодиагностические методики. Правила применения. Assessment center как

технология подбора сотрудников управленческих команд. Профессиональные испытания. Проектная оценка человеческих ресурсов.

Тема 5. Развитие человеческих ресурсов

Управление деловой карьерой. Работа с кадровым резервом. Деловая оценка и аттестация персонала. Развитие человеческих ресурсов.

Тема 6. Мотивация человеческих ресурсов

Управление мотивацией человеческих ресурсов. Система материального поощрения сотрудников. Структурная модель путей улучшения мотивации труда. Социальные проблемы мотивации. Процесс формирования мотивационных программ.

4.3. Практические занятия

Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Наименование практического занятия	Норматив времени, час.
			Очная форма обучения
1	Методологические основы управления человеческими ресурсами предприятия	Разбор ситуации «Новый руководитель»	2
2	Система управления человеческими ресурсами предприятия	Построение системы УЧР	2
3	Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами предприятия	Разбор ситуации «Кадровая политика и кадровая стратегия»	2
		Рубежный контроль № 1	2
4	Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников	Деловая игра «Собеседование». Разбор конкретных ситуаций по найму	4
5	Развитие человеческих ресурсов	Разбор практических ситуаций по развитию человеческих ресурсов	4
6	Мотивация человеческих ресурсов	Решение ситуационных задач	2
		Рубежный контроль № 2	2
		Всего:	**20**

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При прослушивании лекций рекомендуется в конспекте отмечать все важные моменты, на которых заостряет внимание преподаватель, в частности те, которые направлены на качественное выполнение соответствующего практического задания.

Преподавателем запланировано использование при чтении лекций презентационных технологий и технологии учебной дискуссии. Поэтому рекомендуется фиксировать все слайд-материалы, а также интересные для себя моменты с целью их активного обсуждения на дискуссии в конце лекции.

Залогом качественного выполнения практических занятий является самостоятельная подготовка к ним накануне путем повторения материалов лекций. Рекомендуется подготовить вопросы по неясным моментам и обсудить их с преподавателем в начале практических занятий.

Преподавателем запланировано применение на практических занятиях технологий развивающейся кооперации (интегратора), коллективного взаимодействия, разбора конкретных ситуаций. Поэтому приветствуется групповой метод выполнения практических занятий, а также взаимооценка и обсуждение результатов.

Часть практических занятий выполняется с использованием таких программных продуктов, как Microsoft Power Point и Microsoft Office Excel. Рекомендуется повторить навыки использования указанных программ.

Для текущего контроля успеваемости преподавателем используется балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности. Поэтому настоятельно рекомендуется тщательно прорабатывать материал дисциплины при самостоятельной работе, участвовать во всех формах обсуждения и взаимодействия, как на лекциях, так и на практических занятиях в целях лучшего освоения материала и получения высокой оценки по результатам освоения дисциплины.

Выполнение самостоятельной работы подразумевает самостоятельное изучение разделов дисциплины, подготовку к практическим занятиям, к рубежным контролям и подготовку к зачету.

Рекомендуемая трудоемкость самостоятельной работы представлена в таблице:

Рекомендуемый режим самостоятельной работы

Наименование вида самостоятельной работы	**Рекомендуемая трудоемкость, акад. час.**
	Очная форма обучения
Самостоятельное изучение тем дисциплины:	**42**
Методологические основы управления персоналом предприятия	8
Система управления человеческими ресурсами компании	8
Кадровая политика и стратегия управления персоналом предприятия	8
Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников	2
Развитие человеческих ресурсов	8
Мотивация человеческих ресурсов	8

Подготовка к практическим занятиям (по 2 часа на каждое занятие)	**16**
Подготовка к рубежным контролям (по 2 часа на рубежный контроль)	**4**
Подготовка к зачету	**18**
Всего:	**80**

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень оценочных средств

1.Балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности обучающихся в КГУ (для очной форм обучения).
2. Банк заданий к рубежным контролям № 1, № 2 (для очной форм обучения).
3. Перечень вопросов к зачету.
4. Задания к практическим занятиям.

6.2. Система балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся по дисциплине

№	Наименование	Содержание						
1	**Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы (доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии)**	**Заочная форма обучения**						
		Распределение баллов за 3 семестр						
		Вид учебной работы:	**Посещение лекций**	**Работа на практических занятиях**	**Рубежный контроль № 1 (тестирование)**	**Рубежный контроль № 2 (тестирование)**	**Оригинальность в ходе принятия решений**	**Зачет**
		Балльная оценка:	3 балла х 4 занятий 12 баллов	Максимум 5 баллов в зависимости от активности	Максимум 5 балла в зависимости от результата	Максимум 5 балла в зависимости от результата	Максимум 8 баллов в зависимости от активности на практических занятиях	30 баллов
		Примечания:	За прослушанные лекции Максимум 12	8 занятий Максимум 40	На 8-й неделе Максимум 5	На 16-й неделе Максимум 5	По итогам практических занятий Максимум 8	
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета	60 и менее баллов – незачтено; 61 и более баллов- зачтено.						

3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине, возможность получения бонусных баллов	Для допуска к промежуточной аттестации (зачету) обучающийся должен набрать по итогам текущего и рубежного контроля не менее 50 баллов и должен выполнить все практические занятия. Для получения зачета по дисциплине «автоматом» обучающемуся необходимо набрать 61 балл. По согласованию с преподавателем обучающемуся могут быть добавлены дополнительные (бонусные) баллы за активное участие в научной и методической работе, оригинальность принятых решений в ходе выполнения практических работ, за участие в значимых учебных мероприятиях кафедры.
4	Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) обучающихся для получения недостающих баллов в конце семестра	В случае если к промежуточной аттестации (зачету) набрана сумма менее 50 баллов, обучающемуся необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий, до конца последней (зачетной) недели семестра. При этом необходимо проработать материал всех пропущенных практических занятий. Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем): - выполнение и защита заданий по пропущенным практическим занятиям (до 3-х баллов за каждое занятие); - написание реферата по выбранной теме из предложенного перечня (максимум 5 баллов); - прохождение рубежного контроля (баллы в зависимости от рубежа). Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.

6.3. Процедура оценивания результатов освоения дисциплины

Перед проведением каждого рубежного контроля преподаватель прорабатывает с обучающимися основной материал соответствующих разделов дисциплины в форме краткой лекции-дискуссии.

Рубежные контроли № 1 и № 2 проводятся в форме письменного тестирования. Варианты тестовых заданий состоят из 25 вопросов. Каждое правильно выполненное тестовое задание оценивается в 0,2 балла (0,2 балла × 25 заданий = 5 баллов). На тестирование при рубежном контроле отводится время не менее 75 минут.

Преподаватель оценивает выполнение рубежных контролей в баллах у каждого обучающегося по количеству правильных ответов и заносит в ведомость учета текущей успеваемости.

Зачет проводится в устной форме по заранее представленным вопросам. В билете содержится по два вопроса, каждый из которых оценивается по 15 баллов (максимально за зачет можно получить 30 баллов). Время, отводимое магистранту на сдачу зачета, составляет не менее 25 минут.

Результаты текущего контроля успеваемости и зачета заносятся преподавателем в зачетную ведомость, которая сдается в организационный отдел института в день зачета, а также выставляются в зачетную книжку магистранта.

6.4. Примеры оценочных средств для рубежных контролей и зачета

Примерные тестовые задания для рубежного контроля № 1 по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1Первым этапом планирования человеческих ресурсов является:

а) определение способов создания рабочих мест;
б) определение масштабов технологизации предприятия;
в) совершенствование процесса приема на работу;
г) проведение оценки имеющихся трудовых ресурсов.

2 Самый трудоемкий этап анализа рабочего места - это:

а) определение цели;
б) сбор вспомогательной информации;
в) сбор информации для анализа;
г) анализ полученной информации.

Примерные тестовые задания для рубежного контроля № 2 по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1 Аттестация, проводимая с целью выработки рекомендация по использованию работника на основе результатов его трудовой адаптации на новом рабочем месте – это:

а) очередная аттестация;
б) аттестация по истечении испытательного срока;
в) аттестация при продвижении по службе;
г) аттестация при переходе из одного структурного подразделения в другое.

2 Совокупность материальных благ, имеющая вещественную форму и выступающая в качестве главного побудительного мотива трудовой деятельности человека, - это…

д) материальные потребности;
е) потребительская корзина;
ж) денежные доходы населения;
з) денежные расходы населения;
и) прожиточный минимум.

Примерные контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации (зачета) по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1 Теоретико-методологические подходы к управлению человеческими ресурсами организации: сущность, принципы, методы.

2 Эволюционное развитие концепций управления человеческими ресурсами. Основные технологии УЧР.

3 Кадровая политика организации: содержание, цели, принципы, виды.

4 Кадровая стратегия организации: сущность, цели, направления. Кадровые мероприятия.

5 Служба кадров организации: цели, задачи, структура (организационная и профессиональная), функции.

6 Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами.

7 Кадровое планирование в организации: сущность, цели, задачи. Этапы кадрового планирования.

8 Характеристика основных методов прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах.

9 Источники потребностей организации в персонале (внешние и внутренние). Анализ содержания работы (должностная инструкция и карта компетентности).

10 Сравнительная характеристика методов привлечения человеческих ресурсов в организацию.

11 Маркетинг персонала.

12 Методы отбора потенциальных сотрудников на вакантное рабочее место. Характеристика этапов отбора.

13 Адаптация персонала в организации: сущность, направления, аспекты, типы, стадии.

14 Управление процессом адаптации. Показатели успешности процесса адаптации.

15 Цели, задачи и виды обучения человеческих ресурсов.

16 Особенности подготовки и обучения руководителей и специалистов.

17 Оценка персонала: сущность, цели, требования.

18 Основные методы оценки персонала (сравнительный анализ)

19 Факторы, влияющие на результаты деятельности персонала. Особенности оценки результатов труда управленческого персонала организации.

20 Мотивация труда работников организации.

21 Основные теоретические концепции мотивации труда: содержательные и процессуальные.

22 Основные направления повышения мотивации труда работников организации.

23 Деловая карьера: сущность, виды, модели.

24 Конфликт: сущность, функции, типология.

25 Способы управления конфликтом. Схема анализа конфликта.

26 Стресс: сущность, причины, способы выхода.

27 Особенности кадровой политики при увольнении в РФ (по Трудовому Кодексу).

28 Характеристика зарубежного опыта управления человеческими ресурсами: американская, японская и европейская модели управления персоналом.

29 Оценка и диагностика эффективности системы УЧР: подходы, направления анализа, экономический эффект.

30 Концепция и методика оценки эффективности системы УЧР.

6.5. Фонд оценочных средств

Полный банк заданий для текущего, рубежных контролей и промежуточной аттестации по дисциплине, показатели, критерии, шкалы оценивания компетенций, методические материалы, определяющие процедуры оценивания образовательных результатов, приведены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

7.1. Основная учебная литература

1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 235 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

2. Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учеб. пособие / А.С. Лифшиц. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 266 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

3. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 272 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

7.2. Дополнительная учебная литература

1. Асалиев, А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами : учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Т. Г. Строителева. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 143 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

2. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Сологовой. — Москва : РИОР : ИНФРА-М. 2018. — 278с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

3. Управление персоналом организации: учебное пособие/ Ильченко Е. Н., Соськова О.Н. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2017. – 80 с.- Доступ из ЭБС КГУ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Методические указания к выполнению практических работ.

9. РЕСУРСЫ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1 www.garant.ru – Справочно-правовая система ГАРАНТ.

2 www.consultant.ru – Справочно-правовая система Консультант-Плюс

3 www.kgsu.ru – ЭБС Курганского государственного университета

4 www.studentlibrary.ru – ЭБС «Консультант студента»

5 www.znanium.com – Электронно-библиотечная система «Znanium.com»

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

При чтении лекций используются слайдовые презентации.

Минимальные требования к операционной системе и программному обеспечению компьютера, используемого при показе слайдовых презентаций: Windows XP, Foxit Reader Pro версия 1.3.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Компьютерный класс, мультимедийное оборудование (переносной персональный компьютер, мультимедийный проектор, мультимедийный экран).

Аннотация к рабочей программе дисциплины
«Управление человеческими ресурсами»

образовательной программы высшего образования –

программы магистратуры

38.04.01 - «Экономика»

направленность «Экономика предприятий и организаций»

Трудоемкость дисциплины: 3 ЗЕ (108 академических часов).
Семестр: 2 семестр - очная форма обучения.
Форма промежуточной аттестации: зачет.

Содержание дисциплины

Методологические основы управления человеческими ресурсами предприятия. Система управления человеческими ресурсами компании. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами предприятия. Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников. Развитие человеческих ресурсов. Мотивация человеческих ресурсов.