

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 26 » 08 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»

Профиль/программа подготовки «Экономика фирмы»

Уровень высшего образования магистратура

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зач ет с оценкой)
4	2/72	4	12		56	зачет
Итого	2/72	4	12		56	зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- Целями освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются:
- формирование четких и осознанных представлений – о персонале предприятия как объекте управления, роли человеческого капитала в системе рыночной экономики;
 - изучение процесса становления рынка труда, использование трудового потенциала общества в системе взаимоотношений занятости;
 - четкое представление о современных теориях управления персоналом, трудовой мотивации, принципах, методах стимулирования и их использование в практике управления;
 - изучение вопросов профессионального отбора работников, их обучение, повышение квалификации, профессиональное продвижение;
 - приобретение теоретических и практических навыков в организации приема и увольнения работников;
 - ознакомление с основами информационного и правового обеспечения системы управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части.

Пререквизиты дисциплины: «Микроэкономика», «Экономика фирмы».

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
ОПК-3 - способность принимать организационно-управленческие решения	<i>Частичное освоение компетенции</i>	Знать: методы оценки организационно-управленческие решений; Уметь: принимать организационно-управленческие решения; Владеть: способностью принимать организационно-управленческие решения.
ПК-11 - способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	<i>Частичное освоение компетенции</i>	Знать: методы руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности; Уметь: руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности; Владеть: способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности.
ПК-12 - способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности	<i>Частичное освоение компетенции</i>	Знать: методы разработки вариантов управленческих решений; Уметь: разрабатывать варианты управленческих решений; Владеть: способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности.

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Введение в управление человеческими ресурсами. Значение УЧР в управлении предприятием. Планирование потребности в человеческих ресурсах	4	20	2	4		15	6/100%	Рейтинг-контроль №1
2	Адаптация работника на производстве Обучение и развитие персонала Планирование трудовой карьеры работника	4	21	2	4		15	6/100%	Рейтинг-контроль №2
3	Эффективность управления человеческими ресурсами: пути повышения и оценка	4	22		4		26	4/100%	Рейтинг-контроль №3
Всего за 4 семестр:				4	12		56	16/100%	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР					-				
Итого по дисциплине				4	12		56	16/100%	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Введение в управление человеческими ресурсами. Значение УЧР в управлении предприятием. Планирование потребности в человеческих ресурсах: Актуализация проблемы управления человеческими ресурсами, Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал», Природа планирования человеческих ресурсов Особенности долгосрочного планирования человеческих ресурсов. Краткосрочное планирование человеческих ресурсов

Тема 2. Адаптация работника на производстве. Обучение и развитие персонала. Планирование трудовой карьеры работника: Сущность и виды адаптации молодых специалистов в организации. Факторы, влияющие на адаптацию персонала. Понятие и виды карьеры. Типовые модели карьеры. Этапы деловой карьеры Составление карьерограммы. Управление деловой карьерой

Тема 3. Эффективность управления человеческими ресурсами: пути повышения и оценка: Экономическая и социальная эффективность управления человеческими ресурсами

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Введение в управление человеческими ресурсами. Значение УЧР в управлении предприятием. Планирование потребности в человеческих ресурсах:

- Актуализация проблемы управления человеческими ресурсами,
- Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал»,

-Природа планирования человеческих ресурсов Особенности долгосрочного планирования человеческих ресурсов. Краткосрочное планирование человеческих ресурсов
Тема 2. Адаптация работника на производстве. Обучение и развитие персонала. Планирование трудовой карьеры работника:

- Сущность и виды адаптации в организации.
- Факторы, влияющие на адаптацию персонала.
- Понятие и виды карьеры. Типовые модели карьеры.
- Этапы деловой карьеры Составление карьерограммы. Управление деловой карьерой

Тема 3. Эффективность управления человеческими ресурсами: пути повышения и оценка:
- Экономическая и социальная эффективность управления человеческими ресурсами

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- Интерактивная лекция (тема 1,2);
- Работа в малых группах (тема 2,3);
- Групповая дискуссия (тема 2,3);

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Текущий контроль успеваемости

Задания к рейтинг-контролю №1

1 вариант

1. Перечислить принципы Тейлора. Какие из них продолжают оставаться актуальными сегодня и почему?
2. Дать определение понятию «стиль руководства». Перечислить основные стили. Какой из них вы считаете наиболее эффективным и почему?
3. Коллективный договор и индивидуальный контракт как средства защиты трудовых прав работника.

2 вариант

1. Выделить пять наиболее важных, на ваш взгляд, принципов Файоля, обосновав свой выбор.
2. Описать условия, при которых закрытый и открытый типы кадровой политики эффективны.
3. Перечислить основные регламенты управления организацией и персоналом и указать, какие факторы влияют на их разработку.

Вопросы к рейтинг-контролю №2

1 вариант

1. Перечислить внешние факторы, влияющие на планирование потребности в персонале. Какие из них вы считаете наиболее важными и почему?
2. Оценить эффективность различных СМИ как внешних источников привлечения персонала.
3. Охарактеризовать структуру профессионального состава кадровых служб. Привести свои предложения по данному вопросу.

2 вариант

1. Перечислить внутренние факторы, влияющие на планирование потребности в персонале. Какие из них вы считаете наиболее важными и почему?
2. Обосновать необходимость существования службы управления персоналом.

3. Привести варианты размещения кадровых подразделений в структуре предприятия и определить, для каких организаций или ситуаций они будут эффективны.

Вопросы к рейтинг-контролю №3

1 вариант

1. Как достичь эффективности в оценке персонала?
2. Перечислить цели карьеры, дополнив их еще двумя, и выделить, какие из них наиболее актуальны лично для вас и почему.
3. Составить профессиограмму для любой профессии.

2 вариант

1. Обосновать необходимость адаптации персонала.
2. Как вы понимаете коучинг?
3. Охарактеризовать специфику управления человеческими ресурсами на российских предприятиях.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет)

Вопросы к зачету

1. Особенности человеческих ресурсов как объекта управления.
2. Функции и задачи менеджера по персоналу.
3. Концептуальные подходы к управлению.
4. Тип власти в обществе как определяющий фактор управления человеческими ресурсами.
5. Стили руководства.
6. Типы кадровой политики.
7. Этапы проектирования кадровой политики.
8. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
9. Условия разработки кадровой политики.
10. Понятие «регламент». Схема классификации регламентов управления.
11. Правила внутреннего распорядка.
12. Положение о подразделениях.
13. Должностная инструкция и ее значение в управлении.
14. Общие принципы заключения контракта.
15. Коллективный договор.
16. Индивидуальный контракт как основа отношений между наемным работником и администрацией.
17. Виды структур персонала организации.
18. Организационная и функциональная структуры.
19. Ролевая структура персонала.
20. Штатная и социальная структуры персонала.
21. Элементы системы работы с персоналом на предприятии.
22. Цели, функции и задачи службы управления персоналом.
23. Факторы конкурентоспособности и размещение кадровых подразделений.
24. Характеристика профессионального состава кадровых служб.
25. Факторы, влияющие на планирование потребности в человеческих ресурсах.
26. Основные вопросы планирования потребности в человеческих ресурсах.
27. Общие сведения о найме новых сотрудников.
28. Затраты на привлечение персонала.
29. Выработка объективных требований к работнику.
30. Психология труда.
31. Профессиографический анализ.
32. Проблемы и этапы оценки персонала.
33. Методы оценки персонала.
34. Анализ затрат и выгод, приносимых мероприятиями по оценке персонала.

35. Понятие и цели адаптации.
36. Этапы адаптации.
37. Развитие персонала и его цель.
38. Обучение персонала.
39. Переподготовка и повышение квалификации персонала.
40. Понятие «коучинг». Области применения и ключевые моменты.
41. Экономическая эффективность инвестиций в развитие человеческих ресурсов.
42. Планирование трудовой карьеры.

Самостоятельная работа студентов

Тема 1. Введение в управление человеческими ресурсами. Значение УЧР в управлении предприятием. Планирование потребности в человеческих ресурсах:

1. Изучение рекомендованной литературы к практическому занятию.
2. Подготовка доклада/презентации к практическому занятию

Тема 2. Адаптация работника на производстве. Обучение и развитие персонала. Планирование трудовой карьеры работника:

1. Изучение рекомендованной литературы к практическому занятию.
2. Подготовка доклада/презентации к практическому занятию

Тема 3. Эффективность управления человеческими ресурсами: пути повышения и оценка:

1. Изучение рекомендованной литературы к практическому занятию.
2. Подготовка доклада/презентации к практическому занятию

Специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

В соответствии с Положением «О порядке организации и осуществления образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным Приказом ВлГУ, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности обучающихся для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Форма проведения промежуточной и итоговой аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей. По личной просьбе обучающегося с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривается:

- замена устного ответа на письменный ответ при сдаче зачета;
- увеличение продолжительности времени на подготовку к ответу на зачете;
- при подведении результатов промежуточной аттестации студентов выставляется максимальное количество баллов за посещаемость аудиторных занятий.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4
Основная литература*			

Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3	2017		http://znanium.com/catalog/product/415041
Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 235 с. — (Учебники для программы MBA).	2017		http://znanium.com/catalog/product/648501
Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 272 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/15951	2018		http://znanium.com/catalog/product/939543
Дополнительная литература			
Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учеб. пособие / А.С. Лифшиц. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 266 с.	2018		http://znanium.com/catalog/product/896719
Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Солововой. — М.: РИОР : ИНФРА-М. 2018. — 278с.	2018		http://znanium.com/catalog/product/951436
Экономика и управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 143 с.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1008012
Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 144 с.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1013022
Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений: учеб. пособие / В.О. Евсеев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 379 с.	2017		http://znanium.com/catalog/product/872838

7.2. Периодические издания

1. Журнал «Вестник ВлГУ. Серия: Экономические науки» (Режим доступа: <http://vestnik-es.vlsu.ru>)
2. Журнал «Проблемы прогнозирования» (Режим доступа: <https://ecfor.ru/nauchnye-izdaniya/problemy-prognozirovaniya/arhiv-nomerov/>)
3. Журнал «RUSSIAN ECONOMY: FORECASTS AND TRENDS» (Режим доступа: <https://rusecon.hse.ru/>)
4. Журнал «Прогнозы и стратегии» (Режим доступа: <http://www.maib.ru/bookspublication/pis/>)
5. Журнал «ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПЕРЕМЕНЫ: ФАКТЫ, ТЕНДЕНЦИИ, ПРОГНОЗ» (Режим доступа: <http://esc.isert-ran.ru/archive>)

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)

4. <http://www.rhr.ru> (Сеть порталов «Человеческие ресурсы»)
5. <http://hrm.ru> («Кадровый менеджмент»)
6. <http://4hr.ru> («HR-менеджмент»)
7. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)

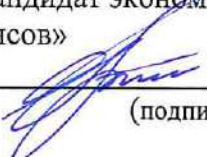
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного и практического типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в ауд 101-6, 102-6, 107-6.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения: Windows, Microsoft Office.


Рабочую программу составил кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика инноваций и финансов»

Грачев Сергей Александрович


(подпись)

Рецензент

(представитель работодателя)

Генеральный директор ООО «ВЭИТФ» Мошмов В.А. 

(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика инноваций и финансов»

Протокол № 1 от 26.08.19 года

Заведующий кафедрой д.э.н, профессор Дони́чев Олег Александрович


(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.01 «Экономика»

Протокол № 1 от 26.08.19 года

Председатель комиссии д.э.н, профессор Захаров Павел Николаевич


(подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2020/2021 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 02.09.20 года

Заведующий кафедрой _____ 

Рабочая программа одобрена на 2021/2022 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.21 года

Заведующий кафедрой _____ 

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____