

**Автономная некоммерческая организация
высшего профессионального образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВПО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Ермакова Е.Е.

2014 г.

Кафедра: Управление персоналом

(название кафедры)

Авторы: Гусов А.З., д.э.н., профессор

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(МОДУЛЯ)**

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

(наименование учебной дисциплины (модуля))

Направление/специальность: 38.03.02 Менеджмент

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочная

<p>Одобрена на заседании Ученого Совет АНО ВПО «РАП»</p> <p>Протокол № 5 от «11» ноября 2014 г.</p>	<p>Одобрена на заседании кафедры «Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство»</p> <p>Протокол № 9 от «05» ноября 2014 г.</p>
---	---

Москва 2014 г.

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины являются:

1. подготовка выпускников к управленческой деятельности в организациях всех форм собственности на должностях, относящихся к среднему штабному или линейному менеджменту в условиях европейской интеграции и глобализации;
2. подготовка выпускников к самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию;
3. подготовка выпускников к управлению процессами на предприятиях и организациях, направленных на ресурсоэффективность и энергоэффективность;
4. подготовка выпускников к целеориентированной управленческой деятельности в рамках проектно-организационной деятельности в различных сферах, к управлению бизнес-процессами в организации;
5. подготовка выпускников к поиску, получению, анализу и управлению новой информацией, необходимой для работы в постоянно изменяющихся условиях внутренней и внешней среды и эффективного решения управленческих задач.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к общепрофессиональному модулю образовательной программы. Пререквизитами дисциплины являются «Социология», «Психология», Кореквизиты «Деловая этика».

3. Результаты освоения дисциплины

После изучения дисциплины в соответствии с ФГОС и ООП студент должен овладеть следующими знаниями, умениями и навыками.

Знания:

Роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;

Причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях;

Бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом.

Умения:

Организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;

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; У.8.3 Проводить аудит человеческих ресурсов организации и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.

Владение:

Современным инструментарием управления человеческими ресурсами;

Навыками мотивирования и стимулирования персонала организации.

В процессе освоения дисциплины у студентов развиваются следующие компетенции:

1. Общекультурные:

- способность обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и выбирать пути ее достижения (ОК-1);
- быть готовым к категориальному видению мира, уметь дифференцировать различные формы его освоения (ОК-2);
- логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь

(ОК-3);

- быть готовым к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-4);
- стремиться к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства (ОК-9).
- самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности.
- эффективно работать индивидуально и в коллективе, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации.

2. Профессиональные:

- применять профессиональные знания в области организационно- управленческой деятельности;
- разрабатывать стратегию управления персоналом и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию.
- применять современные технологии управления персоналом, процедуры и методы контроля и самоконтроля, командообразования, основные теории мотивации, лидерства и власти.

4. Структура и содержание дисциплины

Структура дисциплины по разделам, формам организации и контроля обучения

Вид учебной работы	Количество часов					
	Всего по учебному плану	Семестры				
		№1	№2	№3	№4	№5
Аудиторные занятия (всего):	40					
Лекции (Л)	16			8	8	
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	15			8	7	
Контроль самостоятельной работы (КСР):	9			3	6	
Самостоятельная работа (всего):	208			112	96	
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	288				
	Зач. ед.:	8				
Контроль (Э+Зач.)	40			4	36	

Тематический план

№	Название раздела/темы	Аудиторная работа (час)			СРС (час)	Итого	Формы текущего контроля и аттестации
		Лекции	Практ./семинар	КСР			
1	Введение в дисциплину	2	1		19	27	Устный отчет

2	УЧР как наука	2	1		19	27	Промежуточный отчет
3	Кадровая политика организации	2	1	1	19	26	Отчеты по лабораторным работам
4	Методология исследования рынка труда	2	1	1	19	26	Презентация
5	Подбор персонала	2	1		19	26	Отчеты по лабораторным работам
6	Отбор персонала	1	1	1	19	26	Графики свойств материала
7	Адаптация персонала	1	1		19	26	Графики характеристик материала
8	Расстановка и движение персонала	1	2	1	19	26	Групповой отчет
9	Мотивация и результативность деятельности	1	2	1	19	26	
10	Оценка персонала	1	2		19	26	
11	Формирование группового поведения	1	2	1	18	26	
	Промежуточная аттестация						Экзамен
	Итого	16	15	6	208	288	40

При сдаче отчетов и письменных работ проводится устное собеседование.

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. ВВЕДЕНИЕ В ДИСЦИПЛИНУ

Управление человеческими ресурсами (УЧР) и эффективность производства. Социально-экономическая эффективность кадровой работы.

Управление человеческими ресурсами как учебная дисциплина, ее связь с другими социально-экономическими дисциплинами. Задачи учебной дисциплины — Управление человеческими ресурсами в подготовке высококвалифицированных специалистов для кадровых служб предприятий.

Тема 2. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК НАУКА

Понятие науки УЧР. Предмет и задачи курса. Факторы, воздействующие на персонал. Основные принципы науки УЧР. Классификация персонала в России. История развития отношения к персоналу на предприятии.

Цели управления ЧР через экономическую и социальную эффективность в области управления персоналом. Текущие и долгосрочные компоненты экономической эффективности в области управления персоналом. Каталог потребностей сотрудников.

Организационная структура управления отдела УЧР. Психологические требования к менеджеру по персоналу.

Тема 3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Понятие кадровой политики и ее содержание. Аксиомы управления персоналом. Концептуальные кадровые документы: философия предприятия, коллективный договор, правила внутреннего распорядка.

Современная кадровая политика в России и ее особенности. Основные этапы разработки кадровой политики предприятия. Показатели оценки эффективности кадровой политики.

Тема 4. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Цель маркетинговых исследований. Методы проведения маркетинговых исследований рынка труда. Стадии проведения маркетинговых исследований рынка труда. Комплекс маркетинговых проблем и проблемных блоков. Информационное обеспечение маркетинговой деятельности на рынке труда. Основные направления маркетинговых исследований на рынке труда.

Выборочный метод сбора информации на рынке труда. Количественная и качественная репрезентативность выборки.

Анализ информации о состоянии трудовых ресурсов. Анализ рабочего места. Профессиографический метод анализа рабочего места.

Сегментация рынка труда. Классификация факторов сегментации рынка труда по географическим, демографическим, экономическим признакам.

Выбор целевых сегментов рынка труда. Массовый, дифференцированный, концентрированный маркетинг. Позиционирование предложения на рынке труда.

Конкурентоспособность на рынке труда. Маркетинговый контроль.

Тема 5. ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Планирование потребности в персонале. Внутриорганизационные и внешние факторы, влияющие на потребность в персонале организации. Процесс планирования потребности в персонале.

Методы планирования потребности в персонале: экстраполяция, скорректированная экстраполяция, метод экспертных оценок, компьютерные модели. Прогнозирование потребности предприятия в персонале. Определение количественной потребности в персонале: нормативный метод, метод Розенкранца, метод микроэлементного нормирования. Статистические методы прогнозирования потребности в персонале.

Определение качественной потребности в персонале: план рабочих мест или штатное расписание, специализация, модели рабочих мест.

Определение количественной потребности в персонале: балансовые методы, нормативный метод, математико-статистический метод.

Процесс подбора персонала: определение требования к кандидатам, требования к критериям подбора персонала, источники подбора персонала.

Тема 6. ОТБОР ПЕРСОНАЛА

Этапы процесса отбора персонала: сбор документов и их анализ, проведение собеседования (планирование собеседования, основные виды собеседования, технология получения необходимой информации от кандидата в ходе проведения интервью), определение профессиональной пригодности, профессиограммы различных профессий, медицинское освидетельствование, анализ результатов отбора.

Процедура принятия окончательного решения. Трудовой договор (контракт).

Показатели эффективности процесса отбора персонала.

Тема 7. АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Понятие адаптации. Первичная и вторичная адаптация.

Основные виды адаптации: психофизиологическая, социально-психологическая, профессиональная, организационная.

Управление трудовой адаптацией через структурное закрепление функции

управления адаптацией, технологию процесса управления адаптацией и информационное обеспечение процесса адаптации.

Этапы процесса адаптации: оценка уровня подготовленности, ориентация, непосредственная адаптация и функционирование.

Стресс во время адаптации и пути его преодоления.

ТЕМА 8. РАССТАНОВКА И ДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Принципы и методы расстановки персонала.

Виды карьеры: ситуационная, зависимая, от развития объекта, собственноручная, —по группам, системная. Карьера профессиональная и внутриорганизационная. Основные этапы карьеры.

Типовые модели карьеры: —трамплин, —лестница, —змея, —перепутье. Планирование карьеры. Основные методы планирования карьеры: анализ листов по учету кадров, социологический и экспертный опрос ученых и руководителей предприятий, совмещение указанных методов и комплексная оценка кадров управления с помощью рейтинга.

Движение персонала: повышение в должности, перемещение, понижение, увольнение с предприятия. Стадии деловой жизни человека. Фазы развития профессионала.

Планирование и подготовка резерва руководителей. Система подбора, развития и перемещения руководителей: выявление, подготовка и замещение освободившихся должностей. Матрица —потенциал-результат для определения степени готовности кандидата на руководящую должность.

ТЕМА 9. МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сущность и содержание мотивации. Принципы и правила мотивации. Механизм мотивации. Формирование комплексной системы мотивации персонала. Результативность мотивации.

ТЕМА 10. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Цели системы оценки персонала.

Предмет оценки персонала (особенности поведения, эффективность деятельности, выполнение должностных обязанностей, уровень достижения целей, уровень компетентности, особенности личности).

Задачи оценки персонала (выбор места в организационной структуре управления (ОСУ) и установка функциональной роли оценивания сотрудника, разработка возможных путей совершенствования деловых или личных качеств сотрудника, определение степени соответствия заданным критериям оплаты труда и установление ее величины и др.).

Методы оценки персонала: рейтинговые шкалы (метод шкалирования, метод альтернативных характеристик, балльный метод, процентная шкала), ранжирование (попеременное ранжирование и метод парных сравнений), метод ситуативной оценки (оценка критических ситуаций и оценка демонстрируемого поведения), управление по целям.

Особенности критериев и методов оценки руководителей.

ТЕМА 11. ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Природа группы. Характеристики группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе. Команды в современных организациях. Условия факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами.

5. Образовательные технологии

При освоении дисциплины используются следующие сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистрантов для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций.

Методы и формы активизации деятельности	Виды учебной деятельности			
	ЛК	Практические занятия	Деловые игры	СРС
Дискуссия	х	х	х	
IT-методы				х
Командная работа		х	х	х
Разбор кейсов		х		
Опережающая СРС	х	х		х
Индивидуальное обучение				х
Проблемное обучение		х		х
Обучение на основе опыта		х		х

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием *Internet*-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении практических занятий, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

6. Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС)

Текущая и опережающая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

- работе студентов с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме,
- выполнении домашних заданий,
- изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку,
- изучении теоретического материала к практическим занятиям,
- подготовке к экзамену.

№ п/п	Название темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельную проработку
1	Система управление персоналом Индивидуальные задания	Построение организационной структуры службы управления персоналом крупной компании
2	Кадровая политика организации. Индивидуальные задания	Составление философии организации
3	Найм персонала. Составление отчетов. Подготовка к деловой игре	Профессиограмма Описание должности Собеседование
4	Мотивация персонала. Индивидуальные задания Самостоятельная проработка вопроса	Планирование личной карьеры Комплексная система мотивации персонала организации
5	Оценка персонала. Подготовка к деловой игре Подготовка отчета.	Оценка стиля управления Оценка результативности персонала отдела маркетинга.
6	Формирование группового поведения. Анализ полученных результатов и оформление отчета по деловой игре	Составление социоматрицы и расчет основных социометрических параметров

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа (ТСР)

направлена на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных (общекультурных) и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала магистрантов и заключается в:

- поиске, анализе, структурировании и презентации информации, анализе научных публикаций по определенной теме исследований,
- анализе статистических и фактических материалов по заданной теме,
- выполнении расчетно-графических работ,
- исследовательской работе и участии в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах,

Примерный перечень научных проблем и направлений научных исследований:

1. Использование грейдинга как метода построения системы управления челове-

ческими ресурсами.

2. Разработка системы мотивации работой на предприятии.
3. Использование нематериальных методов мотивации персонала.
4. Анализ современных методов оценки результативности персонала..
5. Нетрадиционные методы отбора человеческих ресурсов.
6. Процесс командообразования и факторы, влияющие на него.
7. Оценка потенциала работника при формировании кадрового резерва.

7. Средства текущей и итоговой оценки качества освоения дисциплины (фонд оценочных средств)

Оценка успеваемости студентов осуществляется по результатам:

- взаимного рецензирования студентов работ друг друга,
- анализа подготовленных студентами рефератов,
- устного опроса при сдаче выполненных индивидуальных заданий, защите отчетов по индивидуальным работам и во время экзамена (для выявления знания и понимания теоретического материала дисциплины).

Требования к содержанию экзаменационных вопросов

Экзаменационные билеты включают три типа заданий:

1. Теоретический вопрос.
2. Проблемный вопрос или расчетная задача.
3. Творческое проблемно-ориентированное задание.

Примеры экзаменационных вопросов

1. Проведите сравнительный анализ основных видов адаптации персонала.
2. Создается малое промышленное предприятие по производству кухонной мебели. Численность персонала — 65 человек. Организационная схема малого предприятия представлена на рис. 1.

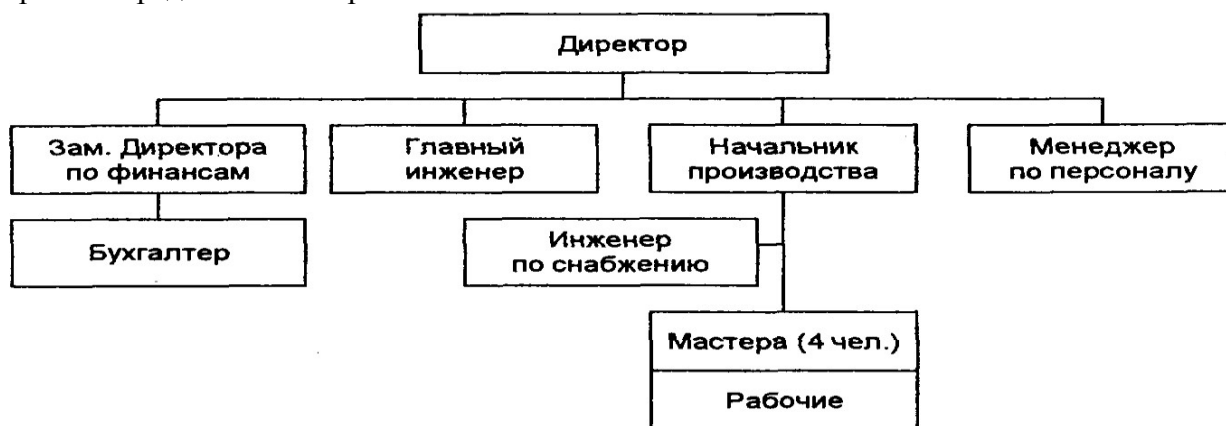


Рис. 1. Организационная схема малого предприятия

Функции по управлению персоналом выполняют менеджер по персоналу и все линейные и функциональные руководители малого предприятия.

Исходя из организационной схемы, составить "Описание работы" по должности менеджера по персоналу (то есть перечень требований к работе по этой должности).

3. Менеджер вступил в первую фазу служебного пути в 25 лет. Преемник должен сменить его в конце восьмой фазы служебного пути.

В каком возрасте будут находиться менеджер и его преемник в момент ухода в отставку менеджера? В каком возрасте преемник достигнет поры готовности, если сменит менеджера в конце шестой фазы?

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение (дисциплины)

Основная литература

1. Ковалевич И.А., Ковалевич В.Т. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2011. <http://biblioclub.ru>.
2. Михалкина Е.В., Алешин В.А., Зотова А.И., Костенко Е.П., Скачкова Л.С. Управление человеческими ресурсами организации : теория, процессы, технологии: монография. Ростов-н/Д: Издательство Южного федерального университета, 2011 <http://biblioclub.ru>.
3. Аксенова Е. А., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Малиновский П. В., Малиновская Н. М. Управление персоналом. Учебник. Юнити-Дана, 2012. <http://biblioclub.ru>.

Дополнительная литература

1. Дейнека А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров. Дашков и Ко, 2013. <http://biblioclub.ru>.
2. Шапиро С.А. Управление персоналом : курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие. М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. <http://biblioclub.ru>.
3. Рогожин М.Ю. Управление персоналом: практическое пособие. М., Берлин: Директ-Медиа, 2014. <http://biblioclub.ru>.
4. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. М.: Юнити-Дана, 2012. <http://biblioclub.ru>.

Интернет-ресурсы:

Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info)

Всероссийский центр уровня жизни (www.vcsug.ru)

Журнал «Эксперт» (www.expert.ru)

Российская газета (www.rg.ru)

РИА «РосБизнесКонсалтинг» (www.rbc.ru)

Банк резюме (www.resume-bank.ru)

Система профессиональной оценки специалистов (www.testpark.ru)

HR-лаборатория (www.ht.ru)

Портал об обучении и развитии персонала в России (www.trainings.ru)

Ассоциация специалистов по персоналу (www.hrm.ru; www.begin.ru)

Национальный союз кадровиков (НСК- www.kadrovik.ru)

Онлайн-журнал «Управление персоналом» (www.hro.ru/hrm)

Портал по персоналу (www.hr-zone.net)

Электронный журнал «Работа с персоналом» (www.hr-journal.ru)

9. Материально-техническое обеспечение модуля (дисциплины)

На кафедре имеется компьютерный класс, а также необходимое оборудование для чтения лекций в режиме презентации.