

Рубцовский индустриальный институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

СОГЛАСОВАНО

Декан ТФ

А.В. Сорокин

Рабочая программа дисциплины

Код и наименование дисциплины: **Б1.Б.14 «Управление человеческими ресурсами»**

Код и наименование направления подготовки (специальности): **38.03.02
Менеджмент**

Направленность (профиль, специализация): **Менеджмент организации**

Статус дисциплины: **обязательная часть (базовая)**

Форма обучения: **заочная**

Статус	Должность	И.О. Фамилия
Разработал	доцент	А.В. Сорокин
Согласовал	Зав. кафедрой «ЭиУ»	Д.В. Ремизов
	руководитель направленности (профиля) программы	Д.В. Ремизов

г. Рубцовск

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции из УП и этап её формирования	Содержание компетенции	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
		знать	уметь	владеть
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Теоретические основы проектирования организационных структур, разработку стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирование и осуществление мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Навыками проектирования организационных структур, разработку стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирование и осуществление мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Основные теории и концепции мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а также организацию групповой работы	Применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а также организацию групповой работы	Базовыми методологическими принципами теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

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

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), предшествующие изучению дисциплины, результаты освоения которых необходимы для освоения данной дисциплины.	Деловые коммуникации, Корпоративная социальная ответственность, Лидерство, Теория менеджмента
Дисциплины (практики), для которых результаты освоения данной дисциплины будут необходимы, как входные знания, умения и владения для их изучения.	Выпускная квалификационная работа, Преддипломная практика

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Общий объем дисциплины в з.е. /час: 4 / 144

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Форма обучения	Виды занятий, их трудоемкость (час.)				Объем контактной работы обучающегося с преподавателем (час)
	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа	
заочная	4	0	8	132	17

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Форма обучения: заочная

Семестр: 7

Лекционные занятия (4ч.)

1. Человеческие ресурсы страны как источник формирования кадрового потенциала организации {лекция с разбором конкретных ситуаций} (2ч.) [1,2,3,4,5] Население и трудовые ресурсы. Абсолютные и относительные показатели естественного и механического движения населения. Процессы миграции населения в России. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Профессиональная трудоспособность. Экономическая активность населения. Уровень экономической активности. Занятость и безработица: сущность, показатели оценки. Виды безработицы. Государственная политика занятости.

2. Персонал организации {лекция с разбором конкретных ситуаций} (2ч.) [1,3,5] Понятие о персонале. Персонал предприятия как объект управления; место и роль управления персоналом в системе управления предприятием; принципы управления персоналом. Показатели численности персонала. Структура персонала. Теоретические основы проектирования организационных структур, разработка стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирование и осуществление мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. Категории промышленно-производственного персонала. Позитивные и негативные последствия текучести кадров. Абсолютные и относительные показатели, характеризующие движение персонала в организации. Профессия, специальность, квалификация. Показатели, характеризующие квалификацию персонала в организации. Профессиональная компетентность.

Практические занятия (8ч.)

1. Практическое занятие по теме «Человеческие ресурсы страны как источник формирования кадрового потенциала организации»(4ч.)[1,4]

2. Практическое занятие по теме «Персонал организации»(4ч.)[1,4]

Самостоятельная работа (132ч.)

1. Самостоятельное дополнительное изучение литературы по темам(98ч.)

[1,2,5,6] Самостоятельное изучение теоретического материала заключается в проработке конспектов лекций, практических занятий и литературы по соответствующим темам. Темы для самостоятельного изучения:
Тема 1. Человеческие ресурсы страны как источник формирования кадрового потенциала организации

Тема 2. Персонал организации

Тема 3. Служба персонала на предприятии. Политика и стратегия в области персонала

Тема 4. Планирование работы с персоналом организации. Теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Тема 5. Привлечение персонала в организацию

Тема 6. Управление развитием и продвижением персонала

Тема 7. Аттестация персонала организации

Тема 8. Высвобождение персонала организации.

Тема 9. Виды и способы разрешения конфликтных ситуаций

2. Выполнение контрольной работы(20ч.)[1,2,3,4,5,6] Выполнение контрольной работы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» является важным элементом подготовки студентов, предусмотрена учебным планом и является результатом самостоятельного труда студента согласно предложенной теме. Выполнение работы позволяет закрепить полученные знания, совершенствовать умения по работе с литературой, проведению анализа основных показателей рассматриваемого объекта, делать выводы и обосновывать предложения по тем или иным направлениям.

Варианты работ и методические указания к их выполнению приведены в ФОМах .

3. Защита контрольной работы(5ч.)[1,2,3]

4. Подготовка к экзамену(9ч.)[1,2,3,4,5]

5. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Для каждого обучающегося обеспечен индивидуальный неограниченный доступ к электронно-библиотечным системам: Лань, Университетская библиотека

он-лайн, электронной библиотеке АлтГТУ и к электронной информационно-образовательной среде:

1. Сорокин, А.В. Управление человеческими ресурсами: [текст]: учеб. пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки "Менеджмент"/ А.В. Сорокин, А.В. Прокопьев. - Рубцовск: РИО, 2015. - 67 с. (3 экз.+ЭР)

6. Перечень учебной литературы

6.1. Основная литература

2. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл. - (Университетская серия). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>

3. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>

6.2. Дополнительная литература

4. Шапиро, С.А. Управление персоналом: курс лекций, практикум : учебно-методическое пособие / С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 288 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164&sr=1>

5. Маслова, В.М. Управление персоналом: [текст]: учебник для бакалавров/ В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2013. - 492 с.(10 экз.)

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

6. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>

8. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) по дисциплине представлен в приложении А.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

№пп	Используемое программное обеспечение
1	LibreOffice
2	Яндекс.Браузер
3	Антивирус Kaspersky

№пп	Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы
1	Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы (http://Window.edu.ru)
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. (http://нэб.рф/)

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций
учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
помещения для самостоятельной работы

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

ПРИЛОЖЕНИЕ А
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Управление человеческими ресурсами»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена
ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена
ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена

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

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Управление человеческими ресурсами» с декомпозицией: знать, уметь, владеть.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Управление

человеческими ресурсами» используется 100-балльная шкала.

Критерий	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по традиционной шкале
Студент твёрдо знает программный материал, системно и грамотно излагает его, демонстрирует необходимый уровень компетенций, чёткие, сжатые ответы на дополнительные вопросы, свободно владеет понятийным аппаратом.	75-100	<i>Отлично</i>
Студент проявил полное знание программного материала, демонстрирует сформированные на достаточном уровне умения и навыки, указанные в программе компетенции, допускает непринципиальные неточности при изложении ответа на вопросы.	50-74	<i>Хорошо</i>
Студент обнаруживает знания только основного материала, но не усвоил детали, допускает ошибки, демонстрирует не до конца сформированные компетенции, умения систематизировать материал и делать выводы.	25-49	<i>Удовлетворительно</i>
Студент не усвоил основное содержание материала, не умеет систематизировать информацию, делать необходимые выводы, чётко и грамотно отвечать на заданные вопросы, демонстрирует низкий уровень овладения необходимыми компетенциями.	<25	<i>Неудовлетворительно</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

№ пп	Вопрос/Задача	Проверяемые компетенции
1	Задания на способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать	ОПК-3

	<p>полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте сущность понятия стратегии управления персоналом. 2. Опишите процесс делегирования полномочий начальником своим подчиненным. 3. Спроектируйте структуру управления персоналом цеха по производству литья. 	
2	<p>Задания на владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте сущность основных процессуальных теорий мотиваций. 2. Что собой представляют основные процессы групповой динамики? 3. Проведите аудит человеческих ресурсов, рассчитав плановую численность работников каждой подсистемы системы управления персоналом, если известна годовая трудоемкость управленческих функций для каждой подсистемы. 	ПК-1
3	<p>Задания на владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие способы разрешения конфликтных ситуаций вам известны? 2. Опишите процесс организационных коммуникаций в сфере управления персоналом. 3. Предложите варианты разрешения конфликтных ситуаций между работниками структурного подразделения, сильно различающихся по уровню образования. 	ПК-2

4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.