

Рабочую программу разработал: Ермолин Алексей Викторович

© Вятский государственный университет, 2018

© А.В. Ермолин, 2018

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность дисциплины

Изучение основ теории управления человеческими ресурсами, раскрытие природы трудового потенциала системы формирования и использования человеческих ресурсов всегда оставались одними из самых важных проблем, стоящих перед руководителем и требующих профессионального владения основами кадрового менеджмента.

Работники организации являются активной составляющей производственного процесса. Они могут активно способствовать росту эффективности производства, могут относиться безразлично к результатам деятельности организации, в которой работают, а могут и противодействовать нововведениям, нарушающим привычный для них ритм работы.

Если в организации отсутствует продуманная стратегия и тактика управления человеческими ресурсами, можно заведомо сказать, что далеко не весь потенциал работников используется, что труд людей можно сделать более продуктивным. Современный менеджмент органически включает в себя управление человеческими ресурсами как систему, способную самостоятельно и быстро реагировать на конъюнктуру рынка, условия конкуренции, изменчивую внешнюю и внутреннюю среду.

Задача современных руководителей в условиях кризиса — формирование менеджеров по управлению человеческими ресурсами, ориентированных на системную деятельность, владеющих навыками анализа и прогнозирования изменений на рынке труда, инновационными методами современной модернизации в системе управления человеческими ресурсами организации.

Цель изучения дисциплины – формирование устойчивого знания специалистами системы управления человеческими ресурсами, системы ее межпредметных связей (стратегический менеджмент, финансовый менеджмент, маркетинг и др.), что позволяет корректно учитывать экономико-психологические и социально-психологические факторы управления в профессиональной практике.

Задачи дисциплины:

- сформировать системные когнитивные модели в области управления персоналом при различных типах организационной культуры кадрового менеджмента, разработки и реализации кадровой стратегии;
- обеспечить овладение базовыми специальными кадровыми технологиями (собеседование при приеме на работу, оценка труда, мотивация персонала, урегулирование организационного конфликта и др.);
- сформировать умения адекватно программировать собственную профессиональную и должностную карьеру и карьеру своих подчиненных;

– сформировать навыки углубленной мотивационной рефлексии, предшествующей принятию тех или иных кадровых решений.

Компетенции слушателя, формируемые в результате освоения учебной дисциплины

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты обучения:

Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
ВД-1	К 1 – способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	- Понимать сущность бизнеса и владеть общими способами управления им со стратегических позиций деятельности организации в современной динамичной рыночной среде; - принятие ролей лидера и реформатора в организации, владение профессиональным и навыками менеджера, стремление к непрерывному обучению и личностному развитию; - соблюдать требования трудового законодательства при организации деятельности трудового коллектива организации; - владеть навыками презентации и ведения переговоров,	- Умение выявлять важные для бизнеса факторы внешней (экономические, политические, социальные, технологические) и внутренней (цели, организационная структура, трудовые ресурсы, оборудование, материальные запасы и технология, организационная культура) среды, влияющие на бизнес-организацию, и учитывать их при решении практических проблем управления; - вести деловые переговоры, деловую переписку.	- Законодательство Российской Федерации в области экономики и менеджмента; - факторы внешней (экономические, политические, социальные, технологические) и внутренней (цели, организационная структура, трудовые ресурсы, оборудование, материальные запасы и технология, организационная культура) среды, влияющие на бизнес-организацию; основные теории мотивации, лидерства и власти; - способы разрешения конфликтов; - современные технологии управления персоналом.

		знанием делового этикета.		
ВД-1	К 2 – способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	<ul style="list-style-type: none"> - Находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность; - проводить анализ конкурентной среды отрасли; - анализировать адекватность моделей организационных систем, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления; - разрабатывать стратегию организации. 	<ul style="list-style-type: none"> - Уметь разрабатывать системы стратегического, текущего и оперативного контроля, владеть принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности, применять их на практике, знать концепции, принципы и методы формирования систем управления качеством; 	<ul style="list-style-type: none"> - Факторы внешней (экономические, политические, социальные, технологические) и внутренней (цели, организационная структура, трудовые ресурсы, оборудование, материальные запасы и технология, организационная культура) среды, влияющие на бизнес-организацию; - методы принятия управленческих решений; - модели организационных систем.

1.2 Содержание учебной дисциплины

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения	Общий объем (трудоемкость) Часов	в том числе аудиторная контактная работа обучающихся с преподавателем, час					Самостоятельная работа, час	Форма промежуточной аттестации
		Всего	Лекции	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные занятия	Консультации		
очная	70	36	12	24	-	-	34	экзамен

Тематический план

№ п/п	Основные разделы и темы учебной дисциплины	Часы		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические занятия	
1.	Система, модели, цели и задачи управления человеческими ресурсами (УЧР)	4	8	10
2.	Процесс и стратегия УЧР	4	8	12
3.	УЧР на основе компетенций	4	8	12
	Итого:	12	24	34

Матрица соотнесения тем учебной дисциплины и формируемых в них компетенций

Темы учебной дисциплины	Количество часов	Компетенции		
		К-1	К-2	Общее количество компетенций
1. Система, модели, цели и задачи управления человеческими ресурсами (УЧР)	22	+	+	2
2. Процесс и стратегия УЧР	24	+	+	2
3. УЧР на основе компетенций	24	+	+	2
Итого	70			

Краткое содержание учебной дисциплины

Тема 1. Система, модели, цели и задачи управления человеческими ресурсами (УЧР)

Система человеческих ресурсов. Модель соответствия. Цели УЧР. Организационная эффективность. Модели обязанностей в УЧР. Типы оргкультуры кадрового менеджмента. Профессиограмма и психограмма.

Компетентности, компетенция, и система национальных профессиональных квалификаций. Профессиональные стандарты. Модели управления персоналом. Американские и японские модели управления персоналом.

Тема 2. Процесс и стратегия УЧР

Стратегическая природа УЧР. Основные подходы к стратегическому УЧР. Различия между стратегическим УЧР и стратегиями ЧР. Типы кадровых стратегий. Критерии эффективной стратегии ЧР. Методология и методы разработки стратегии ЧР. Конфигурация. Проведение стратегического обзора. Реализация стратегий УЧР.

Разработка стратегии УЧР. Мотивация персонала. Адаптация персонала. Управление карьерой.

Тема 3. УЧР на основе компетенций

Понятие компетентности и компетенции. Основные типы компетенций: поведенческая и техническая. Виды компетенций и их использование в организации. «Метод меню». Зона действия компетенции. Управление показателями труда. Роль компетенций в обучении, развитии, рекрутинге и отборе персонала. Разработка общей модели компетенции.

Управление показателями труда. Роль компетенций в обучении, развитии, рекрутинге и отборе персонала.

2. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

2.1. Методические рекомендации для преподавателя

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий осуществляется преподавателем исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения дисциплины, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделить целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

2.2. Методические указания для слушателей

Успешное освоение учебной дисциплины предполагает активное, творческое участие слушателя на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. Слушатель обязан посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой дисциплины.

Предполагается, что слушатели приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Целью практических занятий является проверка уровня понимания слушателями вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения материала; применение теоретических знаний в реальной практике решения задач; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практических занятиях под руководством преподавателя слушатели обсуждают дискуссионные вопросы, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания, выполняют практические задания и т.п. Для успешного проведения практического занятия слушателям следует тщательно подготовиться.

Основной формой подготовки слушателей к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными и т.п.

Самостоятельная работа слушателей включает в себя выполнение различного рода заданий (изучение учебной и научной литературы, материалов лекций, систематизацию прочитанного материала, подготовку контрольной работы, решение задач и т.п.), которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины преподаватель предлагает слушателям перечень заданий для самостоятельной работы. Самостоятельная работа по учебной дисциплине может осуществляться в различных формах (например: подготовка докладов; написание рефератов; публикация тезисов; научных статей; подготовка и защита проекта; другие).

К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно либо группой и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению.

Регулярно рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Результатом самостоятельной работы должно стать формирование у слушателей определенных знаний, умений, навыков, компетенций.

При проведении промежуточной аттестации слушателя учитываются результаты текущей аттестации в течение периода обучения.

Процедура оценивания результатов освоения учебной дисциплины (модуля) осуществляется на основе действующего Положения об организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ВятГУ.

Для приобретения требуемых компетенций, хороших знаний и высокой оценки по дисциплине слушателям необходимо выполнять все виды работ своевременно в течение всего периода обучения.

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа слушателей включает изучение материалов лекций, учебников, проработку тем, вынесенных на самостоятельное изучение, подготовку к экзамену.

Слушатель изучает материал лекций по конспекту, в котором изложены основные понятия по теме. С помощью законодательных документов и учебников слушатель прорабатывает и углубляет знания по теме лекции.

3. Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины

Литература:

1. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами = A Handbook Human Resource Management Practice: учебник / М. Армстронг. - 8-е изд. - М.; СПб.; Киев: Питер, 2008. - 831 с.: ил. - (Классика МВА).
2. Базаров, Тахир Юсупович. Психология управления персоналом: учеб. и практикум для акад. бакалавриата : рекомендовано УМО вузов для студентов вузов, обучающихся по эконом. и гуманитар. направлениям и специальностям / Т. Ю. Базаров; МГУ, Высшая школа экономики, НИУ ВШЭ. - Москва: Юрайт, 2016. - 380, [1] с.
3. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 591 с.
4. Егоршин, Александр Петрович. Организация труда персонала: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 320 с.
5. Егоршин, Александр Петрович. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 378 с.
6. Егоршин, Александр Петрович. Управление персоналом: учебник / А. П. Егоршин. - 6-е изд., перераб. и доп.. - Нижний Новгород: НИМБ, 2007. - 1100 с.. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 1072-1087
7. Карташова, Лариса Васильевна. Управление человеческими ресурсами: учебник: [учебное пособие для слушателей программы МВА и других программ управленческих кадров] / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва: ИНФРА-М, 2010. - 234, [1] с.: табл.. - (Учебники для программы МВА) (Master of Business Administration). - Слов.: с. 231-232.

Перечень специализированных аудиторий (лабораторий)

Вид занятий	Назначение аудитории
Лекции, практика	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием
Самостоятельная работа	Читальные залы библиотеки

Перечень специализированного оборудования

Перечень используемого оборудования
Мультимедиа проектор
Ноутбук
Экран с электроприводом

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по учебной дисциплине

№ п/п	Наименование ПО	Краткая характеристика назначения ПО
1	Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL Academic.	Пакет приложений для работы с различными типами документов: текстами, электронными таблицами, базами данных, презентациями
2	Windows 7 Professional and Professional K	Операционная система
3	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	Антивирусное программное обеспечение
4	Информационная система КонсультантПлюс	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации
5	Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации

4. Материалы, устанавливающие содержание и порядок проведения промежуточных аттестаций

Экзамен предполагает предварительное проведение анализа актуальной кадровой ситуации в организации и разработку программы совершенствования кадровой работы на стратегическую перспективу 1-3 года.

Экзамен проводится в форме доклада с последующей дискуссией (желательно с мультимедийной презентацией 12-15 слайдов), который должен отражать основное содержание и перспективы кадровой работы в организации.

В содержании доклада должны быть отражены следующие разделы:

1) «**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ**» содержит следующие сведения: миссия, история развития, основные финансово-экономические показатели деятельности, статистика по кадровой ситуации за последние 3 года (социально-демографические признаки персонала, производительность труда, заработная плата, текучесть кадров, повышение квалификации и др.).

2) «**АНАЛИЗ АКТУАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ**»:

- анализ основных проблем, связанных с управлением человеческими ресурсами, более углубленный анализ функциональных областей и элементов системы управления кадрами и др.

- конкретные недостатки в осуществлении кадровой политики с опорой на результаты проведённых исследований степени выраженности различных факторов трудовой активности работников (удовлетворённость трудом, синдром эмоционального выгорания, конфликтность и др.).

3) «НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ»:

- на основе результатов проведенного анализа осуществляется разработка предложений, которые помогут ликвидировать вскрытые недостатки, использовать имеющиеся резервы и т.п. При этом необходимо опираться на имеющийся положительный опыт решения выявленных проблем в России и за рубежом. Предложения должны быть достаточно конкретными и научно обоснованными. В качестве обоснований необходимо использовать передовой опыт российских и зарубежных организаций (см. список литературы и Интернет-источников), результаты собственных исследований: маркетинговых, системы управления, социально-психологических и др.

4) ЗАКЛЮЧЕНИЕ составляется по следующей схеме:

- степень решения поставленных задач;
- методы и средства решения кадровых задач;
- возможность практической реализации предложений на долгосрочную перспективу.

Экзамен оценивается дифференцированно по следующей шкале:

«отлично» - доклад содержит все четыре раздела с опорой на самостоятельно проведенный анализ кадровой ситуации.

«хорошо» - доклад содержит все четыре раздела с опорой на статданные, заимствованные из других источников.

«удовлетворительно» - доклад имеет декларативный характер без привлечения конкретных данных и раскрывает только некоторые тенденции кадровой политики в организации.

«неудовлетворительно» - доклад не представлен.