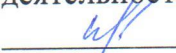


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Вятский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления дополнительного
образования и международной
деятельности

 Ю. С. Топорова
« 03 » февраля 2021 г

рег. № 04-04-2021-0416-0689

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Управление человеческими ресурсами»

**для дополнительной профессиональной программы –
программы профессиональной переподготовки
«МЕНЕДЖМЕНТ»**

(для реализации в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций
народного хозяйства Российской Федерации)

Киров, 2021

Программу разработал:

Ермолин А.В., к.п.с.н., доцент кафедры гуманитарных наук Кировского филиала РАНХиГС

Пояснительная записка

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к профессиональному ядру дополнительной профессиональной программы – программы профессиональной переподготовки «Менеджмент».

Успешное усвоение материала дисциплины предполагает знание слушателями содержания таких дисциплин как «Экономика для менеджеров», «Общий менеджмент».

Актуальность дисциплины.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является авторским и по своему содержанию призван соответствовать потребностям современной подготовки специалистов в сфере производственного, банковского, государственного и муниципального управления, должен способствовать успеху их практической деятельности.

Цели дисциплины: формирование устойчивого знания специалистами системы управления человеческими ресурсами, системы ее межпредметных связей, 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;

- ориентировать специалиста в сфере нравственно-психологических основ управления кадрами и закономерностей и причинах её деформации в профессиональном менталитете менеджера;

- 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 подчинённых;

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

Компетенции слушателя, формируемые в результате освоения учебной дисциплины / модуля

В результате освоения учебной дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения:

Виды деятельности	Профессиональные компетенции	знает	умеет	владеет
	ПК 1 способность управлять организациями, подразделениями,	содержание основных категорий и этапов планирования	управлять группами (командами) сотрудников,	способностью разрабатывать программы развития

	группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	деятельности производственного (коммерческого) предприятия.	проектами и сетями.	трудового коллектива и изменений в нем и обеспечивать их реализацию.
	ПК 2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	инструменты анализа и управления продуктом, маркетинговых коммуникаций и их особенности использования	анализировать ожидания потребителей относительно товаров и услуг, разработать маркетинговую стратегию управления товаров и товарным портфелем, стратегию управления каналом распределения, разработать эффективную стратегию коммуникации и план маркетинговых коммуникаций	применением перечисленных выше инструментов маркетинга в различном контексте (на промышленных и потребительских рынках, для коммерческих и некоммерческих организаций разного размера, особенностями развития и использования маркетинга в России, использованием инструментов маркетинга при выходе на зарубежные рынки понятием корпоративной социальной ответственности и этики бизнеса
	ПК 4 способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки	теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов	принимать участие в реализации программы организационных изменений,	методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;

	сбалансированных управленческих решений	обеспечения конкурентного преимущества организации; методы получения, обобщения и использования управленческой информации при разработке стратегических управленческих	способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям; оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организации	механизмами реализации основных функций менеджмента в практике стратегического управления организациями.
--	---	--	--	--

Содержание учебной дисциплины

Общая трудоемкость		в том числе						Аналитические показатели				Коды развиваемых компетенций	Форма контроля	
		Аудиторные занятия			Самостоятельная работа			Общая трудоемкость без прочей самост. работы	Обучение с использованием дист. образоват. технологий		Активные методы обучения			
		Всего	Очные	Дистанционные	Всего	Электронное обучение	Прочая самост. работа		Ак.ч.	В %	Ак.ч.			В %
Ак.ч.	Зач.ед.	Ак.ч.	Ак.ч.	Ак.ч.	Ак.ч.	Ак.ч.	Ак.ч.	Ак.ч.	В %	Ак.ч.	В %			
40		28	22	6	12	4	8	32	10	31	8	25	ПК1, ПК2, ПК4	экзамен

Тематический план

№	Основные разделы и темы учебной дисциплины	Общая трудоемкость		в том числе							
				Аудиторные занятия			Самостоятельная работа				
		Всего	Очные	Дистанционные	Всего	Электронное обучение	Прочая самост. работа	Ак.ч.	Зач.ед.	Ак.ч.	Ак.ч.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Система, модели, цели и задачи управления человеческими ресурсами (УЧР).	8		4	2	2	4	2	2		
2	Процесс и стратегия УЧР.	15		12	10	2	3	1	2		
3	УЧР на основе компетенций.	17		12	10	2	5	1	4		
	ИТОГО	40		28	22	6	12	4	8		

Краткое содержание учебной дисциплины

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

Модель соответствия. Цели УЧР. Организационная эффективность. Модели обязанностей в УЧР. Профессиональные стандарты. Модели управления персоналом. Европейские, американские и японские модели управления персоналом. Типы оргкультуры кадрового менеджмента Профессиограмма и психограмма.

Тема 2. Процесс и стратегия УЧР.

Стратегическая природа УЧР. Основные подходы к стратегическому УЧР. Типы кадровых стратегий. Критерии эффективной стратегии ЧР. Методология и методы разработки стратегии управления ЧР. Реализация стратегий УЧР. Мотивация персонала. Адаптация персонала. Управление карьерой. Конфликт интересов в управлении персоналом.

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.

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.

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.

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

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.

При изучении данной дисциплины используются следующие методы обучения:

- метод проблемного обучения, основанный на создании и решении проблемных ситуаций, и используется преподавателем при объяснении нового учебного материала;
- дискуссия как свободное публичное обсуждение какого-либо спорного вопроса, научной проблемы, обмен опытом между самими специалистами;
- кейс-метод (кейс-стади) – обучение на основе реальных ситуаций, основанных на описании конкретного опыта принятия управленческих решений;
- ролевые игры – разыгрывание специалистами модели ситуации реальной деятельности, построенной на конфликте сторон.

2.2. Методические указания для слушателей

Успешное освоение учебной дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. Обучающийся обязан посещать лекции и семинарские (практические, лабораторные) занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

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.

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

Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них обучающийся получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, кроме того они способствуют формированию у обучающихся навыков самостоятельной работы с научной литературой.

Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой. Часто обучающимся трудно разобраться с дискуссионными вопросами, дать однозначный ответ. Преподаватель, сравнивая различные точки зрения, излагает свой взгляд и нацеливает их на дальнейшие исследования и поиск научных решений. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает. При работе с конспектом лекции необходимо отметить материал, который вызывает затруднения для понимания, попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь за помощью к преподавателю.

Целью практических и лабораторных занятий является проверка уровня понимания обучающимися 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 (лабораторные) 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 (лабораторных) занятиях под руководством преподавателя обучающиеся обсуждают дискуссионные вопросы, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания, выполняют практические (лабораторные) задания и т.п. Для успешного проведения практического (лабораторного) занятия обучающемуся следует тщательно подготовиться.

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

Изучив конкретную тему, обучающийся может определить, насколько хорошо он в ней разобрался. Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на занятии задать их преподавателю. Практические (лабораторные) занятия предоставляют студенту возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения, сформировать определенные навыки и умения 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 обучающимся 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 обучающегося определенных знаний, умений, навыков, компетенций.

При проведении промежуточной аттестации обучающегося 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 обучающимся необходимо выполнять все виды работ своевременно в течение всего периода обучения.

3. Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины

Литература

1. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2017. - 432 с.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Академия, 2017. - 224 с.
3. Зайцева, Н. А. Управление персоналом в гостиницах / Н.А. Зайцева. - М.: Дрофа, 2018 - 416 с.
4. Карпов, А. В. Технологии управления развитием персонала. Учебник / А.В. Карпов, Н.В. Ключева. - М.: Проспект, 2017. - 416 с.
5. Кафидов, В. В. Теория организации / В.В. Кафидов, Т.В. Скипетрова. - М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2018. - 144 с.
6. Кафидов, В. В. Управление персоналом / В.В. Кафидов. - М.: Трикта, Академический Проект, 2018. - 144 с.
7. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 304 с.
8. Мишурова, И. В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. - М.: Феникс, МарТ, 2018 - 272 с.

9. Одегов, Ю.Г. Управление человеческими ресурсами. Учебник / Ю.Г. Одегов. - М.: КноРус, 2018. - 985 с.

10. Резник, С. Д. Карьерный менеджмент. Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 240 с.

11. Спивак, В. А. Деловые коммуникации. Теория и практика. Учебник / В.А. Спивак. - М.: Юрайт, 2018. - 460 с.

12. Фёдорова, Н. В. Управление персоналом. Учебник / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 224 с.

13. Экономика труда в организациях АПК. Учебное пособие / Ю.Н. Шумаков и др. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 224 с.

14. Кадровая безопасность [Электронный ресурс]: видеолекция: дисциплина «Управление человеческими ресурсами» / А.В. Ермолин; ВятГУ. - Электрон. данные. - Киров : [б. и.], [2018]. - + 1 on-line. – Загл. с экрана.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса

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
Проектор
Ноутбук

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

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

К сдаче экзамена допускаются все слушатели, проходящие обучение на данной ДПП, вне зависимости от результатов текущего контроля успеваемости и посещаемости занятий.

Экзамен принимается преподавателями, проводившими учебные занятия по данной учебной дисциплине.

Методические рекомендации по подготовке и проведению промежуточной аттестации.

Ответить на вопросы кейса:

1. Ситуация «Взятка или правильное управленческое решение»

Строительный холдинг затратил большие суммы денег на покупку нескольких цементных заводов и на внедрение новейших технологий. Предварительные расчеты окупаемости показали, что если не будут привлечены дополнительные инвестиции, то компания начнет получать прибыль от вложений только через 50 лет. Финансовое положение критическое. Если не удастся быстро получить крупные заказы, то придётся приостановить часть производства. Но это означает, что компании придётся оставить без работы несколько тысяч рабочих в разных городах. Последствия такой акции окажутся катастрофическими не только для рабочих, но и для города, в котором они живут.

Генеральный директор компании пытается заинтересовать правительство субъекта федерации в размещении крупного заказа. Он передаёт несколько пакетов документов для участия в тендерах на строительство крупных государственных спорткомплексов, но процедура принятия решения и объявления победителя займет около восьми месяцев. Он узнаёт, что один министр регионального правительства, обладающий правом окончательного решения, глубоко увяз в долгах. Генеральный директор устанавливает с ним конфиденциальный контакт и предлагает ему 10 млн. рублей наличными за предоставление его фирме контракта на строительство. Министр соглашается, и они заключают сделку. Деньги уплачены, и контракт заключён.

Генеральный директор утверждает, что его поступок оправдан, так как его предприятие, рабочие места и сам город, где они находятся, спасены. Министр, в свою очередь, может расплатиться с долгами. Он избежал публичного скандала, тем самым сохранил свое рабочее место, и репутация министерства не пострадала. Следовательно, польза от совершенной сделки больше, чем вред от дачи взятки министру.

Вопросы и задания

1. Оправдано ли решение президента?
2. Если считаете, что оправдано, то почему?
3. Можно ли в подобных ситуациях ради нужд компании нарушать закон и нормы морали?
4. Какое, по Вашему мнению, решение было бы наиболее верным для компании?

Практическое задание «Кадровая политика предприятия».

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.).

- локальные нормативные акты, материальное (нематериальное) стимулирование, льготы, характеристика персонала.

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, 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.