

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

**СОГЛАСОВАНО**

Директор ИЭиУ    И.Н.  
Сычева

## **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): **Управление малым бизнесом**

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

Форма обучения: **заочная**

<b>Статус</b>	<b>Должность</b>	<b>И.О. Фамилия</b>
Разработал	доцент	Е.Ю. Пашкова
Согласовал	Зав. кафедрой «М»	И.Н. Сычева
	руководитель направленности (профиля) программы	И.Н. Сычева

г. Барнаул

# 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	<p>1. <input type="checkbox"/> Основные стратегии управления человеческими ресурсами</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления человеческими ресурсами</p>	<p>Планировать и реализовывать мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>1. Навыками разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций;</p> <p>2. Навыками планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>
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	<p>1. <input type="checkbox"/> Содержательные и процессуальные теории мотивации персонала, лидерства и власти;</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Причины многовариативности практики управления персоналом в современных условиях</p>	<p>1. <input type="checkbox"/> Применять различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации;</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации</p>	<p>1. <input type="checkbox"/> Навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Методами аудита человеческих ресурсов и планирования деловой карьеры;</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).</p>
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе	<p>Знать различные способы и разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных,</p>	<p>Уметь разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных</p>	<p>владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных,</p>

Код компетенции из УП и этап её формирования	Содержание компетенции	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
		знать	уметь	владеть
	современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), предшествующие изучению дисциплины, результаты освоения которых необходимы для освоения данной дисциплины.	Психология, Социология
Дисциплины (практики), для которых результаты освоения данной дисциплины будут необходимы, как входные знания, умения и владения для их изучения.	Выпускная квалификационная работа

## 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	8	0	10	126	23

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

**Форма обучения: заочная**

**Семестр: 9**

**Лекционные занятия (8ч.)**

- 1. Основы управления человеческими ресурсами {беседа} (1ч.)[1,2,3,8]**  
Теоретические основы управления человеческими ресурсами (УЧР). Цели УЧР. История НМР (УЧР). Варианты УЧР. Концепции УЧР. Модели УЧР. Развитие УЧР. Освоение УЧР. УЧР и управление персоналом. Подходы к проектированию организационных структур, участвующих в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организации, планировании и осуществлении мероприятий, распределении и делегировании полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
- 2. Персонал и трудовой потенциал организации {беседа} (1ч.)[1,2,3,8]**  
Структура персонала. Трудовой потенциал работника. Методы измерения трудового потенциала. Модель компетенций. Использование 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
- 3. Система управления персоналом организации {беседа} (2ч.)[1,2,3,4]**  
Содержание СУП. Локальные документы организации. Принципы формирования системы управления персоналом. Служба управления персоналом. Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Кадровая стратегия. Способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
- 4. Сущность категории «Кадровая политика», её обусловленность внешними и внутренними факторами {беседа} (2ч.)[1,2,3,4]**  
Понятие кадровой политики. Типы кадровых политик. Кадровая политика государства. Кадровая политика организации и ее обусловленность внешними и внутренними факторами. Направления реализации кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики.
- 5. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами на предприятии {беседа} (2ч.)[1,2,3,4]**  
Теоретические аспекты, формирующие понятие - стратегия управления персоналом. Классификация стратегий управления персоналом (кадровые стратегии). Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами на предприятии. Формирование стратегии управления персоналом на различных стадиях развития организации.

### **Практические занятия (10ч.)**

**6. Современное состояние управления человеческими ресурсами в российских организациях {дискуссия} (2ч.)[1,2,3,4,6,7,8]** Эволюция управления человеческими ресурсами в российских организациях. Особенности формирования внутрифирменного механизма управления человеческими ресурсами в современных условиях. Совершенствование механизма и структур управления человеческими ресурсами в российских организациях.

**7. Маркетинг персонала и кадровое планирование, контроль и аудит на предприятии {беседа} (2ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8]** Маркетинг персонала. Цели, виды и уровни маркетинга персонала. Субъект маркетинга персонала в организации. Основные этапы реализации технологии маркетинга персонала. Виды, элементы и формы контроля. Основные подходы к контролю маркетинга персонала. Аудит и контроллинг маркетинга персонала. Принципы контроля.

**8. Отбор персонала {дискуссия} (2ч.)[1,2,3,5,6,7,8]** Система отбора персонала. Методы отбора. Технологии отбора персонала. Этапы отбора персонала. Критерии отбора персонала. Эффективность отбора персонала. Психологический отбор персонала. Принципы отбора персонала. Цели отбора персонала. Формы отбора персонала. Виды отбора персонала. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

**9. Адаптация работника на предприятии {беседа} (2ч.)[1,2,3,4,6,7,8]** Понятие, формы и виды адаптации. Факторы трудовой адаптации. Оценка результатов адаптации. Управление адаптацией работников. Методы исследования трудовой адаптации.

**10. Технология оценки деятельности персонала {дискуссия} (2ч.)[1,2,3,5,6,7,8]** Сущность и цели оценки деятельности персонала. Современные тенденции в оценке деятельности персонала. Методы оценки деятельности работников. Методы оценки личных и деловых качеств работников. Методы оценки рабочего поведения. Методы оценки результатов деятельности работников. Сравнительные методы оценки деятельности персонала. Комбинированный подход к оценке деятельности работников. Потенциальные оценщики. Оценочная сессия: процедура и содержание. Проведение аудита человеческих ресурсов и осуществление диагностики организационной культуры

### **Самостоятельная работа (126ч.)**

**Подготовка к текущему контролю успеваемости (экзамену)(9ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8]** Студенты повторяют изученный в семестре материал по заранее выданным вопросам

**Подготовка к лекционным и семинарским занятиям(14ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8]** 1) подготовиться к обсуждению вопросов семинара;

2) ознакомиться с литературой по теме занятия;

4) подготовить конспекты ответов;

5) подготовить индивидуальное сообщение.

. **Самостоятельное изучение материала по дисциплине, подготовка к выполнению контрольной работы(90ч.)**[1,2,3,4,5,6,7,8] Студенты изучают самостоятельно учебный материал по темам, заранее выданным во время установочных занятий по дисциплине. Выполняют контрольную работу в соответствии с вариантом. Изучают рекомендованную литературу и подбирают литературу и интернет-источники самостоятельно в соответствии с темой контрольной работы.

. **Выполнение контрольной работы(13ч.)**[1,2,3,4,5,6,7,8] Контрольная работа выполняется по вариантам. Задание выдается во время установочной сессии для студентов заочной формы обучения.

## **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. Белая, Н. В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие [Электронный ресурс] / Н. В. Белая. – Барнаул : Изд-во АлтГТУ, 2018. – 1 электрон., опт. диск (DVD-ROM); 12 см.

## **6. Перечень учебной литературы**

### **6.1. Основная литература**

2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 389 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02048-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (08.07.2019).

3. 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> (08.07.2019).

### **6.2. Дополнительная литература**

4. Епишкин, И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 121 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9986-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (08.07.2019).

5. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации : учебное пособие / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 363 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2822-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497388> (08.07.2019).

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

6. <http://institutiones.com> - Экономический портал

7. <http://www.cfin.ru> - Корпоративный менеджмент

8. <http://www.infomanagement.ru> - «Все о менеджменте»

## **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.

<b>№пп</b>	<b>Используемое программное обеспечение</b>
1	Microsoft Office Standard
2	LibreOffice
3	Windows
4	Антивирус Kaspersky

<b>№пп</b>	<b>Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>
1	Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы ( <a href="http://Window.edu.ru">http://Window.edu.ru</a> )
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

<b>№пп</b>	<b>Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>
	изданий, хранящихся в библиотеках России. ( <a href="http://нэб.рф/">http://нэб.рф/</a> )

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

<b>Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</b>
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».