

Приложение №3 «Рабочие программы дисциплин» к образовательной программе по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (бакалавриат)

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами»



1. Цели дисциплины

Целью дисциплины является формирование у студентов теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами современной экономике, а также приобретение практических навыков применения различных методик управления занятостью и рациональным использованием трудовых ресурсов на практике.

2. Перечень формируемых компетенций в процессе освоения дисциплины

По окончании освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);
 - способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6);
- общефессиональными компетенциями (ОПК):

- 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 (ОПК-3);
- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4);

профессиональными компетенциями (ПК):

организационно-управленческая деятельность:

- 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 (ПК-1);

- 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 (ПК-2);
- способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-5);

3. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина является элементом базовой части Блока 1 образовательной программы.

4. Объем дисциплины

Показатели объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4	4
Объем дисциплины в часах	144	144
Лекционные занятия	34	4
Лабораторные работы	-	-
Практические занятия	34	10
Самостоятельная работа студентов	68	121
Контроль	8	9

Формой текущего контроля и промежуточной аттестации являются:

- для очной формы обучения экзамен в 4 семестре;
- для заочной формы обучения экзамен на 3 курсе.

Очная форма обучения

№	Темы (разделы) дисциплины	Лекционные занятия	Лабораторные работы	Практические занятия
1.	Человеческие ресурсы: формирование и использование	6	-	8
2.	Понятие рынка труда: сущность, виды и модели	4	-	8
3.	Особенности функционирования рынка труда	6	-	2
4.	Занятость населения и ее регулирование	6	-	8
5.	Безработица	6	-	-
6.	Миграция трудовых ресурсов	6	-	8
Итого		34	-	34

Заочная форма обучения

№	Темы (разделы) дисциплины	Лекционные занятия	Лабораторные работы	Практические занятия
1.	Человеческие ресурсы: формирование и использование	2	-	2
2.	Понятие рынка труда: сущность, виды и модели	-	-	2
3.	Особенности функционирования рынка труда	2	-	-
4.	Занятость населения и ее регулирование	-	-	2
5.	Безработица	-	-	2
6.	Миграция трудовых ресурсов	-	-	2
Итого		4	-	10

5. Содержание программы учебной дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций
Тема 1	Человеческие ресурсы: формирование и использование	Основные термины и понятия. История формирования рынка трудовых ресурсов. Формирование рынка трудовых ресурсов. Формирование научного направления управления трудовыми ресурсами. Зарождение современных знаний в области трудовых ресурсов. Количественная и качественная характеристика трудовых ресурсов.	ОК-5 ОК-6
Тема 2	Понятие рынка труда: сущность, виды и модели	Понятие рынка труда. Особенности рынка труда. Элементы рынка труда. Структуризация и сегментация рынков труда. Виды рынков труда: внутренний и внешний, профессиональный и международный рынки труда. Сегменты рынка труда. Гибкость рынка труда. Модели рынков труда.	ОК-5 ОК-6
Тема 3	Особенности	Человеческий капитал и	ОК-5

	функционирования рынка труда	инвестиции в человеческий капитал. Образовательный фактор рынка труда. Дискриминация на рынке труда. Асимметрия информации на рынке труда.	ОК-6 ОПК-3 ОПК-4
Тема 4	Занятость населения и ее регулирование	Занятость населения – понятие, формы, виды. Политика занятости. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Механизм реализации государственной политики занятости. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников (активные и пассивные). Эффективность политики занятости на рынке труда. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу: высвобожденным с предприятий впервые и ищущим работу. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.	ОК-5 ОК-6 ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-5
Тема 5	Безработица	Понятие, причины возникновения безработицы. Характеристика основных типов безработицы. Методы, оценки и показатели безработицы. Экономические и социальные последствия безработицы.	ОК-5 ПК-1 ПК-2
Тема 6	Миграция трудовых ресурсов	Сущность, причины, виды миграции. Мобильность	ОК-5 ОК-6

		населения. Особенности современной международной миграции. Миграционные процессы. Последствия международной миграции рабочей силы. Миграционная политика, управление миграционными процессами.	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1
--	--	--	---

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа предполагает изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение нормативно-правовой базы, выполнение самостоятельных заданий, подготовку рефератов.

Контроль за выполнением самостоятельной работы ведется в ходе изучения курса преподавателем на практических занятиях, а также при проверке индивидуальных заданий и письменных работ.

Темы самостоятельной работы

- Профессиональное развитие персонала
- Санкции юридической ответственности в работе кадровой службы.
- Планирование и развитие карьеры в современной организации
- Методы отбора кандидатов на должности руководителей кадровых служб
- Сопротивление проведению оценки работы персонала и пути его преодоления
- Профессионально-квалификационные требования к работникам центра управления персоналом
- Аттестация работников организации. Виды аттестации.
- Методы привлечения кандидатов
- Профессиональное обучение персонала
- Требование к кандидату на занятие должности
- Традиционная система компенсации.
- Методы оценки эффективности персонала
- Курсовые работы:
- Оценка персонала современной организации.
- Основные источники организационной приверженности
- Деятельность центра оценки персонала
- Организационные факторы, влияющие на приверженность работников
- Профессиональное развитие персонала
- Санкции юридической ответственности в работе кадровой службы.
- Планирование и развитие карьеры в современной организации
- Методы отбора кандидатов на должности руководителей кадровых служб

- Сопротивление проведению оценки работы персонала и пути его преодоления
- Профессионально-квалификационные требования к работникам центра управления персоналом
- Аттестация работников организации. Виды аттестации.
- Методы привлечения кандидатов
- Профессиональное обучение персонала
- Требование к кандидату на занятие должности
- Традиционная система компенсации.
- Методы оценки эффективности персонала
- Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом

Литература для самостоятельной работы обучающихся

- Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс] : монография / Е.В. Михалкина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2013. — 428 с. — 978-5-9275-1077-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47165.html>

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература по дисциплине:

- Гарафиев И.З. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / И.З. Гарафиев. — Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015. — 130 с. — 978-5-7882-1795-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63519.html>

Дополнительная литература по дисциплине:

- Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 170 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644.html>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины

- Российская государственная библиотека. (<http://www.rsl.ru>)
- www.iprbookshop.ru

9. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

- Open Office (бесплатная лицензия);
- Система «Гарант-Образование».

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

В процессе преподавания дисциплины используются следующие материально-технические средства:

- компьютер;
- маркерная доска;
- экран;
- проектор;
- колонки;
- наглядные пособия на флеш-носителе.

11. Фонд оценочных средств и описание показателей и критериев оценивания освоения материала дисциплины

Описание показателей и критериев оценивания освоения материала дисциплины:

Критерии оценивания	Словесное выражение	Описание показателей
5	Отлично	Выполнен полный объем работы, ответ студента полный и правильный. Студент способен обобщить материал, сделать собственные выводы, выразить свое мнение, привести иллюстрирующие примеры
4	Хорошо	Выполнено 75% работы, ответ студента правильный, но неполный. Не приведены иллюстрирующие примеры, обобщающее мнение студента недостаточно четко выражено
3	Удовлетворительно	Выполнено 50% работы, ответ правилен в основных моментах, нет иллюстрирующих примеров, нет собственного мнения студента, есть ошибки в деталях и/или они просто отсутствуют
2	Неудовлетворительно	Выполнено менее 50% работы, в ответе существенные ошибки в основных аспектах темы.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания освоенного материала и сформированности компетенций:

Текущая аттестация студентов может проводиться лектором или преподавателем, ведущим занятия по дисциплине в следующих формах:

- опрос;

- тестирование;
- выполнение заданий на занятии;
- письменные домашние задания и т.д.;
- отдельно оцениваются личностные качества студента.

Конкретные формы и периодичность проведения текущей аттестации определяются преподавателем.

Типовые контрольные задания или иные материалы характеризующие формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы:

Типовые вопросы к экзамену:

- Сравнительная характеристика практических моделей рынка труда.
- Анализ субъектов рынка труда.
- Компоненты современного рынка труда и их взаимосвязь: сегменты, гибкость, структура.
- Занятость как экономическая категория: принципы, система регулирования, эффективная и вторичная занятость.
- Роль государства в регулировании процессов, происходящих на рынке труда.
- Инфраструктура государственного регулирования рынка труда и ее функции.
- Негосударственные структуры содействия занятости населения.
- Государственная политика занятости.
- Проблемы трудовой мобильности рынка труда.
- Характеристика и значение федеральных и региональных программ занятости.
- Расширение занятости трудовых ресурсов в рамках Российского государства.
- Проблемы организации и регулирования оплаты труда в рыночной среде.
- Экономическая сущность безработицы, ее факторы и последствия
- Миграционная политика и управление миграционными процессами на современном рынке труда.
- Особенности инвестиций в образование и профессионально-квалификационное развитие рабочей силы.
- Конкурентоспособность работников в зависимости от уровня образования.
- Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.
- Характеристика внутреннего рынка труда (на примере...).
- Характеристика профессионального рынка труда (на примере...).
- Особенности распределения доходов в переходной экономике России.
- Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда.
- Российская модель рынка труда.
- Проблемы повышения конкурентоспособности молодых специалистов.

- Дискриминация на рынке труда.
- Перспективы активной социальной политики в России.
- Анализ трудового потенциала предприятия.
- Мотивация квалификационного развития рабочей силы.
- Социально-экономическое содержание понятия «интеллектуальный труд», характерные черты и особенности.
- Человеческие трудовые ресурсы – как основное капиталовложение компании.
- Человеческий капитал: его формирование, состояние и влияние на процессы, происходящие на рынке труда.
- Современные особенности управления человеческими ресурсами.
- Особенности современной международной миграции.
- Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.
- Характеристика международного рынка труда.
- Анализ показателей ресурсов для труда.
- Особенности внутренней миграции (на примере России или др. страны).
- Анализ сотрудничества России с МОТ.
- Сравнительная характеристика социально-психологического портрета государственных руководителей и менеджеров-предпринимателей.
- Формирование человеческого капитала через систему бизнес-образования.
- Непрерывное образование и качество трудовой жизни молодежи.
- Модернизация образования как фактор развития трудовых ресурсов.