

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«21» ___ 02 ___ 2023 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.01

Управление человеческими ресурсами

Учебный план: 2023-2024 38.03.02 ИЭСТ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОО №1-1-152.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практ. занятия				
3	УП	17	83	27	4	Экзамен
	РПД	17	83	27	4	
Итого	УП	17	83	27	4	
	РПД	17	83	27	4	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

Лизовская Вероника
Владимировна

Старший преподаватель

Домбровская Наталия
Вениаминовна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Лизовская Вероника
Владимировна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Лизовская Вероника
Владимировна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции обучающегося в области управления человеческими ресурсами, позволяющих эффективно применять знания, умения и личные качества на микро-, мезо- и макроуровнях экономики

1.2 Задачи дисциплины:

- Изучить основные теоретические подходы в управлении человеческими ресурсами;
- раскрыть принципы организации управления человеческими ресурсами;
- показать особенности управления человеческими ресурсами применительно к различным уровням экономики

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Учебная практика (ознакомительная практика)

Методы принятия управленческих решений

Организационное поведение

Экономическая теория

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3: Способен в рамках деятельности по управлению человеческими ресурсами предприятий и проектов осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
Знать: основные понятия, термины, сущность и современные тенденции, методы и процедуры в сфере управления человеческими ресурсами, основные нормативно-правовые акты в социальной сфере
Уметь: находить правильный путь решения существующей проблемы в сфере управления человеческими ресурсами
Владеть: навыками разработки решений в сфере управления человеческими ресурсами предприятия или проекта

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)			
Раздел 1. Экономические категории и законы, определяющие процесс управления человеческими ресурсами	3					0
Тема 1. Экономические категории и законы, характеризующие положение человека в системе современного общественного производства. Практические занятия (семинар): Экономические категории и законы, характеризующие положение человека в системе современного общественного производства		2	2	9	ИЛ	
Тема 2. Теория человеческого капитала и ее практические приложения Практические занятия (семинар): Теория человеческого капитала и ее практические приложения		2	2	9		
Тема 3. Научно-техническая революция и человек. Практические занятия (семинар): Научно-техническая революция и человек		2	2	9	ИЛ	
Тема 4. Человек и образование. Практические занятия (семинар): Человек и образование		2	2	9		

Раздел 2. Социально-экономический механизм управления человеческими ресурсами					
Тема 5. Организация и управление человеческими отношениями на макро- и микроуровнях экономики. Практические занятия (семинар): Организация и управление человеческими отношениями на макро- и микроуровнях экономики	2	2	9		0
Тема 6. Набор и предпосылки приема кадров на фирме . Практические занятия (семинар): Набор и предпосылки приема кадров на фирме	2	2	9		
Тема 7. Планирование и развитие карьеры. Практические занятия (семинар): Планирование и развитие карьеры	2	2	9		
Раздел 3. Организация и управление человеческими ресурсами на фирме					
Тема 8. Организация управления человеческими отношениями на фирме. Практические занятия (семинар): Организация управления человеческими отношениями на фирме	2	2	10		0
Тема 9. Современные методы управления трудовыми отношениями. Практические занятия (семинар): Современные методы управления трудовыми отношениями	1	1	10		

Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	17	17	83		
Консультации и промежуточная аттестация (Экзамен)	2,5		24,5		
Всего контактная работа и СР по дисциплине	36,5		107,5		

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-3	Характеризует объективные основы управления человеческими ресурсами в проведении поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Перечень вопросов для устного собеседования
	Проводит анализ, поиск, привлечение, подбора и отбора персонала в своей профессиональной деятельности	Перечень практических заданий
	Предлагает варианты управления человеческими ресурсами предприятия и проектов по поиску, привлечению, подбору, отбору персонала с использованием современных экономических и эконометрических моделей	Перечень практических заданий

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
5 (отлично)	Полный ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание формирования и использования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в сфере управления. Критический, оригинальный подход к решению нестандартных мотивационных ситуаций. Качество выполнения всех элементов задания полностью соответствует всем предъявляемым требованиям	
4 (хорошо)	Ответы на вопросы полные, демонстрирующие изучение всех обязательных источников информации по дисциплине. Подход к изучению материала стандартный, не отличающийся оригинальностью	
3 (удовлетворительно)	Ответы на вопросы базируются в основном только на использовании лекционного материала. Демонстрируется общее понимание предмета, без углубления в детали. Отмечаются существенные ошибки или пробелы знаний по некоторым темам	
2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части основных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины	

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

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 3	
1	Роль и значение дисциплины «Управление человеческими ресурсами»
2	Предмет дисциплины «Управление человеческими ресурсами»
3	Методы дисциплины «Управление человеческими ресурсами»
4	Характеристика человека. Биологические и социальные характеристики человека
5	Экономические характеристики человека. Рабочая сила. Качество рабочей силы
6	Человеческий капитал и его характеристика
7	Структура человеческого капитала и его функциональные формы
8	Методы оценки человеческого капитала
9	Научно-техническая революция и ее характеристика
10	Современный этап научно-технической революции
11	Современный тип экономического роста
12	Воздействие НТР на положение человека.
13	Воздействие НТР на структуру кадров. Рабочие кадры. Кадры специалистов. Пропорции.
14	Работа кадровых служб по повышению квалификации и переподготовке кадров
15	НТР и формирование всесторонне развитой личности
16	Программы профессионального развития рабочей силы
17	Рынок труда. Предложение труда и его детерминанты
18	Структура предложения труда и ее динамика

19	Рынок труда. Спрос на труд и его детерминанты
20	Структура спроса на труд и ее динамика
21	Равновесие на рынке труда
22	Условия нормального функционирования рынка труда
23	Методы регулирования рынка труда
24	Государственная служба занятости и механизм ее функционирования
25	Государственная служба занятости. Функции, которые она реализует
26	Безработица и ее характеристика. Виды безработицы
27	Пособие по безработице, условия получения, сроки. Общественные работы
28	Практика работы американской и французской служб занятости
29	Структура кадровых служб фирмы. Функции каждого структурного звена
30	Работа кадровых служб при подборе кадров. Работа с учебными заведениями
31	Подбор и расстановка кадров на фирме
32	Движение кадров. Кадровая карьера
33	Тестирование кадров. Резюме. Рекомендации. Трудовой сертификат. Лицензирование
34	Основные формы найма работника. Система пожизненного найма. Контрактная форма найма
35	Трудовой контракт и его характеристика. Условия заключения и расторжения контракта
36	Профессиональная мобильность работника
37	Территориальная мобильность работника
38	Социальные службы фирмы: структура и функции
39	Корпоративные социальные программы: сущность и цели
40	Корпоративная жилищная программа и механизм ее реализации
41	Корпоративная пенсионная программа и механизм ее реализации
42	Корпоративные культурные программы и способы их реализации
43	Японский опыт управления трудом: цель, сущность, принципы
44	Механизм ротации кадров. Кружки-качества
45	Японский опыт управления трудом: критерии отбора менеджеров
46	Участие работников в принятии решений. Гласность, выборность кадров, «автономные бригады» и др.
47	Реконструкция процесса труда
48	Новые формы организации рабочего времени

5.2.2 Типовые тестовые задания

Не предусмотрено

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Тема 1. Экономические категории и законы, характеризующие положение человека в системе современного общественного производства

В чем различие между категориями «рабочая сила» и «человеческий капитал»?

Тема 2. Теория человеческого капитала и ее практические приложения

Какие экономические взгляды существуют по поводу характеристики человеческого капитала?

Тема 3. Научно-техническая революция и человек

Как НТР воздействует на структуру кадров?

Тема 4. Человек и образование

Какая связь существует между образованием и человеческим капиталом работника?

Тема 5. Организация и управление человеческими отношениями на макро- и микроуровнях экономики

Как государство может воздействовать на рынок труда?

Тема 6. Набор и предпосылки приема кадров на фирме

Какие этапы характеризует процесс набора персонала в организации?

Тема 7. Планирование и развитие карьеры

На каких принципах основано движение (перемещение) кадров в организации?

Тема 8. Организация управления человеческими отношениями на фирме

Что представляет собой типовая структура кадровых служб организации?

Тема 9. Современные методы управления трудовыми отношениями

Какие основные методы управления человеческими ресурсами применяются в японской модели управления?

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Экзамен проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 40 мин.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами	Москва: Московский педагогический государственный университет	2020	http://www.iprbookshop.ru/94683.html
Королева, Л. А.	Управление человеческими ресурсами	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/81502.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Кязимов, К. Г.	Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии	Саратов: Вузовское образование	2018	http://www.iprbookshop.ru/73627.html

Ильинский И.В.	Управление человеческими ресурсами. Самостоятельная работа. Контрольная работа	СПб.: СПбГУПТД	2017	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017478
Борисова, А. А.	Управление человеческими ресурсами	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет	2017	http://www.iprbookshop.ru/91464.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>

Министерство экономического развития Российской Федерации. Федеральная государственная информационная система территориального планирования [Электронный ресурс]. URL: <https://fgistp.economy.gov.ru/>

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

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

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска