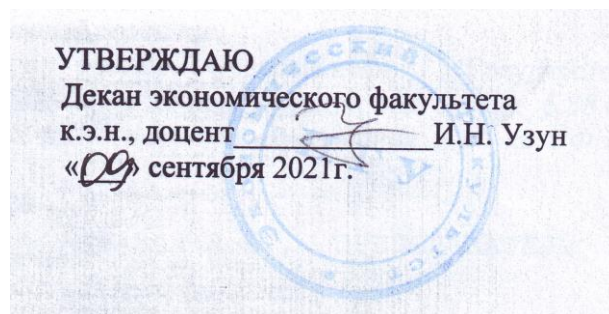


Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Экономический факультет

Кафедра «Экономика и менеджмент»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

на 2021/2022 учебный год

Учебной ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки:
5.38.03.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки
«Производственный менеджмент»
Специализация «Агропромышленный комплекс»

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Н-р 2019г

Форма обучения
очная

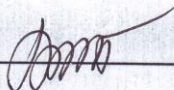
Тирасполь 2021

Рабочая программа дисциплины «*Управление человеческими ресурсами*»
/сост.Л.В. Джалай – Тирасполь: ГОУ ПГУ, 2021 - 12 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины базовой части блока 1 студентам очной формы обучения по направлению подготовки 5.38.03.02 – *Менеджмент*

Рабочая программа составлена с учетом Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 5.38.03.02 - *Менеджмент*, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016г. №7.

Составитель



ДЖАЛАЯ Л.В., ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающихся необходимых знаний о механизме управления человеческими ресурсами организации как одного из определяющих факторов организационной активности. **Задачами** курса являются: формирование целостного представления о системе управления человеческими ресурсами, обучение приемам и методам принятия эффективных управленческих решений в процессе трудовой деятельности, обеспечивающих оптимальное сочетание интересов человеческих ресурсов и организации..

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Учебная дисциплина Б.1.Б.13 «Управление человеческими ресурсами» входит в цикл базовой части ООП ВО, читается на 5 семестре.

Данный курс является предшествующим для следующих учебных дисциплин: «Организационное поведение», «Государственное и муниципальное управление», «Стратегический менеджмент», «Разработка управленческих решений», «Производственный менеджмент» и «Сравнительный менеджмент».

Изучение данной дисциплины опирается на знание таких дисциплин, как «Теория менеджмента: история управленческой мысли», «Теория менеджмента: теория организации», социология, экономическая теория.

Знания, полученные по дисциплине «Управление человеческими ресурсами», непосредственно используются при изучении дисциплин цикла: «Стратегический менеджмент»; «Региональный менеджмент»; «Управление качеством».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебного плана направлена на формирование следующих компетенций бакалавра.: **ПК-1**

Знать:

- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

- формирование бизнес-процессов в организации

- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования

Уметь:

- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации

- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций

Владеть:

- методами формирования и поддержания этичного климата в организации

- навыками деловых коммуникаций

- современным инструментарием управления человеческими ресурсами

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам:

Семестр	Количество часов						Форма итогового контроля
	Трудоемк ость, з.е./часы	В том числе					
		Аудиторных				Самост. работы	
		Всего	Лекций	Лабор аторн ых	Практич. зан		
5 оч	4/144	144	28		30	50 с/р	Экзамен 36
Итого:	4 /144	144	28		30	50	36

4.2. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

д/о

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа (СР+контроль)
			Л	ПЗ	ЛЗ	
1.	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами.	27	8	7		12
2.	Формирование человеческих ресурсов.	30	8	8		14
3.	Развитие человеческих ресурсов.	28	8	8		12
4.	Международные аспекты управления человеческими ресурсами.	23	4	7		12
итого		108	28	30		50
контроль		36				36
Всего:		144	28	30		86

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции д/о

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема лекции	Учебно-наглядные пособия
1	1	2 2 2	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами. Персонал в современной организации Сущность управления человеческими ресурсами Новая концепция управления человеческими ресурсами Политические и организационные моменты	Раздаточный материал

		2	управления человеческими ресурсами	
2	2	2 2 2 2	Формирование человеческих ресурсов. Планирование персонала. Подбор персонала и прием на работу. Разработка системы компенсации Профессиональная ориентация и адаптация	Раздаточный материал
3	3	2 2 2 2	Развитие человеческих ресурсов. Мотивация персонала. Обучение сотрудников Оценка трудовых ресурсов. Развитие карьеры и лидерство в организации.	Раздаточный материал
4	4	2 2	Международные аспекты управления человеческими ресурсами. Глобализация и управление человеческими ресурсами. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами Основные направления управления человеческими ресурсами в международных компаниях. Глобальный менеджер.	Раздаточный материал
Итого:		28		экзамен

Практические работы д/о

№	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1	2	2 2 2 2	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами. Персонал в современной организации Сущность управления человеческими ресурсами Новая концепция управления человеческими ресурсами Политические и организационные моменты управления человеческими ресурсами	Кейс
2	3	2 2 2 2	Формирование человеческих ресурсов. Планирование персонала. Подбор персонала и прием на работу. Разработка системы компенсации Профессиональная ориентация и адаптация	Кейс
3	4	2 2 2 2	Развитие человеческих ресурсов. Мотивация персонала. Обучение сотрудников Оценка трудовых ресурсов. Развитие карьеры и лидерство в организации.	Кейс
4	5		Международные аспекты управления человеческими ресурсами.	Кейс

		2 2 2	Глобализация и управление человеческими ресурсами. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами Основные направления управления человеческими ресурсами в международных компаниях. Глобальный менеджер.	
Итого:	30			Экзамен. контрольная

Самостоятельная работа студента д/о

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид СРС	Трудоемкость (в часах)
1	1	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами.	12
2	2	Формирование человеческих ресурсов.	14
3	3	Развитие человеческих ресурсов.	12
4	4	Международные аспекты управления человеческими ресурсами.	12
			50

5. Примерная тематика курсовых проектов (работ) – не предусмотрено:

6. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий являются лекции и семинары. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления человеческими ресурсами организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний.

Семестр	Вид занятия (Л,ПР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество Часов
5	Л	- экономические тренинги в виде «мозгового штурма» при моделировании и прогнозировании экономических задач; - разбор конкретных ситуаций как для иллюстрации той или иной экономической модели, так и в целях выработки навыков применения теории при анализе реальных экономических прогнозов;	8
	ПР	- деловые игры для более глубокого освоения моделей рыночного равновесия, поведения	10

		потребителей и фирм; - ролевые игры в ходе сравнительного анализа различных экономических прогнозов; - внеаудиторная работа в форме консультаций и индивидуальных занятий со студентами (помощь в понимании тех или иных моделей и прогнозов)	
Итого:			18

При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с персоналом, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения

Для активизации творческого потенциала студентов рекомендуется проведение научно-практических конференций, что предполагает предварительную подготовку студентами докладов по обсуждаемым на конференции проблемам.

Для проверки уровня усвоения учебного материала провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Итоговый контроль – экзамен.

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

При самостоятельной подготовке к занятиям по каждой теме студенты должны проработать конспекты, лекции, литературные источники, выбрать дополнительную литературу по своему усмотрению, подготовиться к обсуждению.

Примерная тематика контрольной работы.

1. Исходные данные. Максимально возможный фонд рабочего времени рабочих составил в первом полугодии 104810 чел.-дн., очередные отпуска - 5950 чел.-дн., целодневные простои -384 чел.-дн. Все виды неявок на работу составили 61377 чел.-дн., в том числе в связи с праздничными и выходными днями - 34810 чел.-дн. Число календарных дней в первом полугодии - 181, в том числе рабочих дней - 125.

Задание. Рассчитать среднюю списочную, среднюю численность рабочих, среднее число фактически работавших, а также коэффициент использования средней списочной численности.

2. В первом полугодии рабочими цеха отработано 42360 чел.-дней.

Целодневные простои составили 520 чел.-дней, а неявки на работу по всем причинам - 26805 чел.-дней Число календарных дней в первом полугодии — 181, в том числе рабочих дней- 128.

Задание. Рассчитать среднюю списочную и среднюю явочную численность рабочих, среднее число фактически работавших, коэффициент использования средней списочной численности рабочих.

3. Рассчитать величину и структуру ущерба от текучести кадров по составляющим его видам на основании следующих данных:

1. Количество рабочих, уволившихся по собственному желанию, - 150 чел.
2. Количество рабочих, принятых взамен уволившихся (остальные 30 рабочих мест были ликвидированы), - 120 чел.
3. Средняя дневная выработка рабочего за отчетный период - 2,9 тыс. руб.
4. Средняя месячная выработка рабочего — 61,5 тыс. руб.
5. Снижение производительности труда у рабочих перед увольнением (как показывает анализ практики) - 14,0%
6. Среднее количество дней между подачей заявления и фактическим увольнением — 22 рабочих дня.
7. Пребывание рабочего места после увольнения рабочего в качестве вакантного - 12 дней.
8. Доля рабочих из числа принятых, сменивших профессию и нуждающихся в обучении, - 30,0%.
9. Средняя продолжительность обучения - 30 дней.
10. Среднее невыполнение норм выработки рабочими после обучения в период самостоятельной работы:
 - Первый месяц- 10,0%;
 - Второй месяц - 3,0%.
11. Среднее невыполнение норм выработки рабочими, уже имеющими профессиональную подготовку, в первый месяц самостоятельной работы - 5,0%.
12. Затраты на рекламу потребности в рабочей силе, на замену уволившихся по собственному желанию — 2,4 тыс. руб.
13. Затраты в расчете на одного рабочего, тыс. руб.:
 - Обучение одного рабочего - 3,2;
 - Увольнение одного рабочего - 0,1;
 - На прием — 0,4.

Вопросы к экзамену

1. Сформулируйте понятие «человеческий фактор», «человеческий капитал».
2. Определите роль персонала в современной организации. Что повлияло на изменений роли человеческого фактора.
3. Каково значение термина «управление человеческими ресурсами».
4. Обсудите следующее утверждение »Управление человеческими ресурсами -это просто модное определение традиционного управления персоналом».
5. В чем сущность стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами
6. Существует ли связь между способностью компании управлять людьми и ее конкурентоспособностью. Приведите пример.
7. С какими этическими проблемами сталкиваются менеджеры по персоналу в процессе своей деятельности. какие существуют подходы к разрешению морально-этических проблем. возникающих в процессе кадровой работы.
8. Опишите этические проблемы, с которым приходилось сталкиваться менеджеру по персоналу в известной вам организации. как они были разрешены.
9. Что является отличительной чертой школы человеческих отношений.
10. Какое влияние оказали хоторнских экспериментов на развитие управленческой науки.
11. Сформулируйте основные заповеди современного менеджера. Согласны ли вы с ними. Соблюдаются ли данные заповеди менеджерами вашей компании.
12. Какие тенденции в управлении человеческими ресурсами отмечаются в настоящее время.

13. По каким направлениям будет в ближайшие годы развиваться управление человеческим ресурсами.
14. На какие принципы управления человеческими ресурсами должна ориентироваться современная организация
15. перечислите основные этапы планирования человеческих ресурсов. дайте краткую характеристику каждого этапа.
16. Для чего проводится обзор рынка труда
17. Как в компаниях проводится анализ работ/должностей
18. Перечислите основные функции должностной инструкции. Какие требования предъявляются к ее составлению.
19. Что представляет собой процесс подбора персонала. какую роль в этом процессе играет отдел по управлению человеческими ресурсами.
20. Какие типы людей вы можете выделить согласно решетке Майерс-Бриггс. учитывая основные аспекты данной теории, каким образом следует подходить к вопросу формирования рабочих групп в организации.
21. Какие методы отбора вы знаете. перечислите недостатки каждого метода
22. Как проводится собеседование с кандидатом на должность
23. Каковы основные цели системы компенсации сотрудников.
24. Какие методы оплаты труда вы можете выделить. Для чего компании используют системы льгот.
25. Какие факторы необходимо учитывать при определении системы оплаты труда
26. Как обеспечить эффективную адаптацию сотрудника в организации
27. Какие виды конфликтов в организации вы знаете. Следует ли избегать конфликтов. Можно ли ими управлять.
28. Что такое организационная культура компании. Может ли она стать эффективным инструментом управления. почему..
29. Что такое мотивация персонала. какие теории мотивации вы знаете
30. Какие методы мотивации используются менеджерами при организации и координации работы сотрудников.
31. С какой целью необходимо проводить обучение персонала.
32. Перечислите основные виды профессионального обучения сотрудников. Какие виды обучения, на ваш взгляд являются наиболее эффективными. в каких случаях.
33. В чем состоят особенности системного подхода в обучении персонала.
34. Для чего и в каких случаях необходимо проводить оценку персонала в компании. Как часто.
35. Какие виды оценок вы можете выделить
36. какие методы оценки вы знаете
37. Что такое аттестация персонала. что нужно учитывать при ее проведении
38. В чем состоят особенности «методы круговой оценки». во всех ли компаниях его можно применять.
39. Поясните термин «управление карьерой». как вы его понимаете. перечислите основные этапы развития карьеры.
40. Что такое лидерство . Чем отличается лидер от менеджера. Всегда ли менеджер должен быть лидером.
41. Какие теории лидерства вы знаете. Поясните их.
42. Перечислите источники заместителей лидерства
43. Какие методы и инструменты повышения эффективности человеческих ресурсов вы можете выделить
44. Какое влияние оказывает на управление человеческими ресурсами процесс глобализации экономики
45. Какие факторы обуславливают различия в практике человеческим ресурсами разных стран

46. Оцените уровень гармонизации существующей практики занятости в странах участниках европейского союза. в каких основных сферах национальные различия в практике управления человеческими ресурсами наиболее очевидны.
47. В чем заключается суть системы производственной демократии. В каких странах эта система является наиболее всесторонней.
48. Каковы основные тенденции в сфере занятости в США
49. Сформулируйте принципы, на которые ориентируются американские корпорации в своей политике по управлению человеческими ресурсами. Могут ли российские и приднестровские компании использовать эти принципы в своей деятельности.
50. В чем сходство и различия между американскими и японскими стилями управления человеческими ресурсами.
51. Какие отличительные черты японского подхода к менеджменту по мнению Р. Джонсона и У. Оучи. можно рассматривать в качестве объекта для переноса на другую национальную почву. Согласны ли вы с этим.
52. Какие основные проблемы связаны с японскими подходами к управлению человеческими ресурсами
53. С чем связаны происходящие в Японии изменения в управлении человеческими ресурсами. В каких сферах эти изменения наиболее существенны
54. Когда компании должны разрабатывать международную кадровую стратегию
55. Как может компания использовать культурные различия для повышения эффективности своей деятельности. Приведите пример.
56. Какие стратегии управления межкультурными различиями используют компании. Какую роль отводят различные стратегии культурным факторам. На какую стратегию управления межкультурными различиями ориентируется ваша организация.
57. Назовите характерные черты менеджера сегодняшнего и завтрашнего дня. какими способностями должен обладать глобальный менеджер. Составьте психологический портрет глобального менеджера Любой менеджер может стать глобальным.
58. Охарактеризуйте трудовые отношения, сложившиеся в России и Приднестровье. какие проблемы вы бы отнесли в наиболее актуальным..

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1 Основная литература:

а) Основная литература:

1. 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание /Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. -832 с.
2. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
3. Комисарова Т. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - М.: Дело, 2007.

б) Дополнительная литература:

1. Управление персоналом предприятия: учебное пособие для вузов /под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2002.
2. Шапиро С. А. Управление человеческими ресурсами / С. А. Шапиро. - М.: Гросс Медиа, 2005.

Периодика

Российский журнал менеджмента
 Менеджмент в России и за рубежом
 Проблемы теории и практики управления

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Современные информационные системы:

Электронные ресурсы по курсу

<http://www.megabook.ru/business/> - экономический словарь

<http://www.glossary.ru/> - служба тематических толковых словарей

<http://grebennikon.ru> - электронная библиотека журналов Издательского дома

Гребенникова – электронная библиотека статей по маркетингу, менеджменту, финансам, управлению

<http://orlovs.pp.ru/> - высокие статистические технологии – раздел экономика и менеджмент

<http://www.md-management.ru/> - «MD-Менеджмент»: все об управлении

<http://www.bpm-online.ru/> - все об управлении бизнес процессами, стратегией, финансами, персоналом, маркетингом.

<http://www.kmtec.ru/> - технологии менеджмента знаний – Центр компетенции по технологиям менеджмента на основе знаний.

<http://eup.kulichki.net/Catalog/All-All.htm> - Библиотека экономической и управленческой литературы. Бесплатная электронная библиотека (монографии, диссертации, книги, статьи, новости и аналитика, конспекты лекций, рефераты, учебники)

<http://econom.nsc.ru/jep/> - Виртуальная экономическая библиотека

<http://www.garant.ru/> - Гарант

<http://www.vopreco.ru/> - Журнал «Вопросы экономики»

<http://www.expert.ru/> - Журнал «Эксперт»

<http://www.akdi.ru/> - Интернет-сервер «АКДИ Экономика и жизнь»

<http://www.consultant.ru/> - Консультант-Плюс

.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Специально оборудованные кабинеты и аудитории: компьютерные классы, аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения

Для материально-технического обеспечения дисциплины необходимы следующие средства:

- техника для распечатки и ксерокса раздаточных материалов, заданий для контрольной и зачетной работ;

- различные технические средства обучения:

Рекомендуются инновационные компьютерные технологии, основанные на операционных системах Windows, Linux, Open Source, а также интернет-ресурсы (сайты образовательных учреждений, ведомств, журналов, информационно-справочные системы, электронные учебники).

При проведении занятий в аудитории используется интерактивное оборудование (компьютер, мультимедийный проектор, интерактивный экран), что позволяет значительно активизировать процесс обучения. Это обеспечивается следующими предоставляемыми возможностями: отображением содержимого рабочего стола операционной системы компьютера на активном экране, имеющем размеры классной доски, имеющимися средствами мультимедиа; средствами дистанционного управления компьютером с помощью электронного карандаша и планшета.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины:

Контроль знаний и умений студентов включает формы текущего и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в виде домашних заданий (самостоятельной работы) и контрольной работы. Контрольная работа проводится после изучения темы

Все домашние задания должны быть сданы до проведения соответствующей контрольной работы. Итоговый контроль осуществляется в виде экзамена, по всем основным темам курса.

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, лабораторных и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины в соответствии с программой и рекомендованной литературой. Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания по отдельным вопросам.

Контроль качества самостоятельной работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических.

Устные формы контроля помогут оценить владение студентами жанрами научной речи (дискуссия, диспут, сообщение, доклад и др.), в которых раскрывается умение студентов передать нужную информацию, грамотно использовать языковые средства, а также ораторские приемы для контакта с аудиторией. Письменные работы помогут преподавателю оценить владение источниками, научным стилем изложения, для которого характерны: логичность, точность терминологии, обобщенность и отвлеченность, насыщенность фактической информацией.

Рабочая учебная программа по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта ВО по направлению 5.38.03.02 «Менеджмент» и учебного плана по профилю подготовки «Производственный менеджмент» специализация «Агропромышленный комплекс»

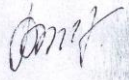
11. Технологическая карта дисциплины

Курс 3 группа ЭФ19ДР62ПМ1 (308) семестр 5

Преподаватель - лектор Джалая Л.В.

Преподаватель ведущих практические занятия Джалая Л.В.

Кафедра «Экономика и менеджмент»

Составитель		Джалая Л.В. преподаватель
Зав. кафедрой экономика и менеджмент		Н.Н. Смоленский, доцент