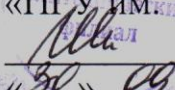


**Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»**

**Бендерский Политехнический филиал
Кафедра «Естественные и экономические науки»**

УТВЕРЖДАЮ

**И.о. директора БПФ ГОУ
«ПГУ им. Т. Г. Шевченко»**


С. С. Иванова
«30» 09 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
на 2021/2022 учебный год
(набор 2018 г.)**

**Учебной дисциплины
Б1.В.16 «Управление кадрами»**

**Направление подготовки:
2.23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических
машин и комплексов»**

**Профиль подготовки
«Автомобили и автомобильное хозяйство»
квалификация выпускника
Бакалавр**

Форма обучения:

ЗАОЧНАЯ (5 лет)

(в дистанционном формате)

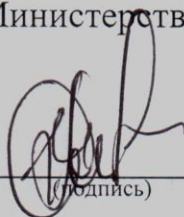
Бендеры, 2021 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление кадрами» /сост. А.Л. Цынцарь. – Бендеры: БПФ ГОУ ПГУ, 2021. – 14 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины базовой части учебного плана студентам заочной формы обучения по направлению подготовки 2.23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» (уровень бакалавриата) по профилю подготовки «Автомобили и автомобильное хозяйство».

Рабочая программа составлена с учетом Федерального Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 2.23.03.03 - «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов», утвержденного приказом от 14 декабря 2015 г. № 1470 Министерства образования и науки РФ.

Составитель: _____ / А.Л. Цынцарь, доцент кафедры ЕиЭН /


(подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель изучения курса – дать студентам знания о роли человека в организации, современной концепции управления персоналом, основах формирования и организации системы управления персоналом, технологии управления персоналом и его развития, оценки эффективности системы управления персоналом, а так же основные навыки практической реализации указанных направлений деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина Б.1.В.16 «Управление кадрами» относится к вариативной части обязательных дисциплин основной образовательной программы подготовки профилю: Автомобили и автомобильное хозяйство по направлению «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов». Для освоения дисциплины «Управление кадрами» необходимы знания, умения и компетенции, полученные при изучении дисциплин «Социология», «Психология управления и проблемы конфликтологии», «Психология и педагогика».

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих общекультурных компетенций (ОК) в соответствии с ФГОС ВО и ООП ВО по данному направлению подготовки:

Код компетенции	Формулировка компетенции
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию

В результате освоения дисциплины «Управление кадрами» студент должен **знать:** внешнюю и внутреннюю среду предприятия или организации, ключевые элементы и оценивать их влияние на предприятие, организацию персонала; состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале; методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала; методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; методы оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала предприятия или организации; Использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала.

уметь: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом; разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом.

владеть: современными технологиями управления развитием персоналом; современными технологиями управления поведением персонала.

4. Структура и содержание дисциплины

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

Курс	Количество часов						Форма промежуточного контроля
	Трудоем- кость, з.е./часы	В том числе					
		Аудиторных				Самост. работы	
		Всего	Лекций	Лаб. раб.	Практ. зан.		
4	4 з.е. /144	12	6	-	6	128	К, зачет с оценкой +4 часа
Итого:	4 з.е. /144	12	6	-	6	128	К, зачет с оценкой +4 часа

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

№ п/п	Наименование тем	Всего	Аудиторная Работа			Внеауд. работа (СР)
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Методология управления персоналом	19	0,5	0,5	-	18
2.	Персонал и трудовой потенциал организации	19	0,5	0,5	-	18
3.	Система управления персоналом организации	22	1	1	-	20
4.	Обучение и развитие персонала	20	1	1	-	18
5.	Деловая карьера	20	1	1	-	18
6.	Оценка и контроль персонала	20	1	1	-	18
7.	Мотивация и стимулирование персонала	20	1	1	-	18
Итого:		140+4 часа	6	6	-	128

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Трудоем- кость з.е./ч.	Тема лекции	Учебно- наглядные пособия
1	I-II	0,5	Методология управления персоналом. Концепции управления персоналом. Современные подходы к управлению персоналом.	презентация

			Национальные модели управления персоналом. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом	
		0,5	Персонал и трудовой потенциал организации. Структура персонала. Трудовой потенциал работника. Методы измерения трудового потенциала. Модель компетенций	
2	III	1	Система управления персоналом организации. Планирование и найм персонала. Содержание СУП. Локальные документы организации. Принципы формирования системы управления персоналом. Маркетинг персонала. Кадровое планирование. Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров. Управление текучестью кадров	презентация
3	IV	1	Обучение и развитие персонала. Обучение персонала. Востребованность результатов обучения. Оценка эффективности обучения	презентация
4	V	1	Деловая карьера. Виды карьеры. Модели карьеры. Движущие мотивы карьеры. Цели и механизм управления карьерой. Этапы карьеры. Процесс планирования и развития карьеры.	презентация
5	VI	1	Оценка и контроль персонала. Оценка персонала. Методы оценки. Аттестация персонала. Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала. Контроль персонала	Слайды, образцы документов, программ.
6	VII	1	Мотивация и стимулирование персонала. Теоретические основы мотивации. Система мотивации персонала. Формы и методы стимулирования. Материальная чувствительность к стимулированию.	Слайды, схемы, диаграммы, таблицы.
Итого:		6		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер темы дисциплины	Трудо- ем- кость з.е./ч	Тема практического занятия	Учебно- наглядные пособия
1	I	0,5	Методология управления персоналом	презентация
2	II	0,5	Персонал и трудовой потенциал организации	презентация
3	III	1	Система управления персоналом организации	презентация
4	IV	1	Обучение и развитие персонала	презентация
5	V	1	Деловая карьера	презентация
6	VI	1	Оценка и контроль персонала	презентация
7	VII	1	Мотивация и стимулирование персонала	презентация
Итого:		6		

Лабораторные работы не предусмотрены.

Самостоятельная работа

Раздел дисциплины	Тема и вид СРС	Трудоемкость (в часах)
Раздел 1	Методология управления персоналом Что такое трудовые ресурсы? Раскройте понятие и состав. Функции системы управления персоналом. Определение потребности в персонале. Система управления персоналом организации. Значение управления персоналом для практической работы руководителей. <i>СИТ, ДЗ</i>	18
Раздел 2	Персонал и трудовой потенциал организации Чем отличается кадровое обеспечение предприятия от кадрового обеспечения службы управления персоналом? Какие функции могут быть объединены при определении функционала подразделения кадровой службы и почему? <i>ИДЛ</i>	18

Раздел 3	Система управления персоналом организации Количественное и качественное обеспечение кадрами службы управления персоналом. Составить организационную структуру любого АТП (АРП). Определить место службы управления персоналом в данной структуре. <i>ИДЛ, ДЗ</i>	20
Раздел 4	Обучение и развитие персонала Определить возможность использования статей закона для составления устава предприятия. <i>СИТ</i>	18
Раздел 5	Деловая карьера Роль профессиональной деятельности в жизнедеятельности человека. Составить психологический портрет менеджера (20 профессионально важных качества (ПВК)). Проранжировать указанные ПВК специалиста. Сопоставить полученный профиль с профилем ПВК специалиста, предложенным экспертами. <i>СИТ</i>	18
Раздел 6	Оценка и контроль персонала Показатели деловой оценки персонала. Процедуры и методы ассессмент-центра. В чем отличие аттестации персонала от его оценки? В чем заключаются преимущества конкурсного отбора? Назовите составляющие успешной карьеры. <i>ИДЛ, ДЗ</i>	18
Раздел 7	Мотивация и стимулирование персонала Что входит в структуру трудовой мотивационной сферы человека? <i>СИТ</i>	18
ИТОГО		128
<i>Примечание: ДЗ – домашнее задание; СИТ – самостоятельное изучение темы; ИДЛ – изучение дополнительной литературы</i>		

5. Примерная тематика курсовых проектов (работ):

Не предусмотрены.

6. Образовательные технологии

При освоении дисциплины используются следующие сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности бакалавров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций:

При реализации программы дисциплины «Управление кадрами» используются различные образовательные технологии – во время аудиторных занятий занятия проводятся в виде лекций с использованием ПК и

мультимедийного проектора; самостоятельная работа студентов предусматривает работу под руководством преподавателя (консультации и помощь в оформлении и выполнении практических занятий).

В учебном процессе используются следующие образовательные технологии. По образовательным формам: лекции; практические занятия; самостоятельные работы. По преобладающим методам и приемам обучения: объяснительно-иллюстративные (объяснение, показ-демонстрация учебного материала и др.); активные (анализ учебной и научной литературы, составление схем и др.) и интерактивные, в том числе и групповые (взаимное обучение в форме подготовки и обсуждения докладов); информационные; компьютерные; мультимедийные (работа с сайтами академических структур, научно-исследовательских организаций, электронных библиотек и др., разработка презентаций, сообщений и докладов, работа с электронными обучающими программами и т.п.).

Лекция – традиционная форма организации учебной работы, несущая большую содержательную, информационную нагрузку. На лекционном занятии преподаватель обозначает основные вопросы темы и далее подробно их излагает, давая теоретическое обоснование определенных положений, а также используя иллюстративный материал. Преподаватель может дать иллюстративный материал (схемы, графики, рисунки и др.) на доске, предложив слушателям занести все это в конспект.

Преподаватель должен использовать мультимедийную технику для демонстрации основных определений, понятий, расчетных схем, внешнего вида и внутреннего устройства деталей, сборочных единиц, механизмов и т.д. Преподаватель должен общаться с аудиторией вовлекая слушателей в диалог, рассмотреть принципиальные вопросы, сформулировать и доказать основополагающие предложения

На лекциях особое внимание следует уделять на основные понятия, основные зависимости и методики. Дополнить материал лекций студент должен самостоятельно, пользуясь материалами учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины.

Практические занятия способствуют активному усвоению теоретического материала, на этих занятиях студенты учатся применять изученные зависимости и методики для решения конкретных задач. На лабораторных занятиях студенты под руководством преподавателя и лаборанта выполняют лабораторные задания по наиболее важным темам курса. Возникающие в процессе выполнения заданий затруднения и неопределенности, а также пути их преодоления обсуждаются всеми студентами коллективно.

Лабораторные работы проводятся в специализированной лаборатории, где выполняются испытания материалов. Проведение контроля готовности студентов к выполнению лабораторных работ, рубежного и промежуточного контроля, уровня усвоения знаний по разделам дисциплины рекомендуется проводить в компьютерном классе с использованием сертифицированных тестов.

Итоговый контроль (зачет, экзамен) осуществляется после оформления лабораторных работ и защите каждого раздела курса.

Самостоятельная работа студентов. Все разделы дисциплины с разной степенью углубленности изучения должны рассматриваться на лекционных и лабораторных занятиях. Но для формирования соответствующих компетенций, необходима систематическая самостоятельная работа студента. Самостоятельная работа нужна как для проработки лекционного (теоретического) материала, так и для подготовки к лабораторным работам, а также при подготовке к контрольным мероприятиям. Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач:

- логическое мышление, навыки создания научных работ гуманитарного направления, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации и критики источников;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- формирование и аргументированное отстаивание собственной позиций по различным проблемам управления персоналом.

При подготовке к семинарам студент знакомится с основной учебной и дополнительной литературой, указанной в учебно-методических указаниях по подготовке к семинарским занятиям по дисциплине.

Результаты работы с текстами обсуждаются на семинарских занятиях. Студенты выполняют задания, самостоятельно обращаясь к учебной, справочной литературе. Проверка выполнения заданий осуществляется как на семинарских занятиях с помощью устных выступлений студентов и их коллективного обсуждения, так и с помощью письменных самостоятельных (контрольных) работы.

Важной формой организации учебной деятельности студентов является проведение «научных конференций» с докладами студентов и вопросами аудитории с последующими рекомендациями со стороны преподавателя.

Одним из видов самостоятельной работы студентов является подготовка к коллоквиуму по указанной теме. Студенту заранее предлагаются вопросы для обсуждения и список рекомендованной литературы.

Другой формой самостоятельной работы с исследовательским элементом является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей студентов. Творческая работа может представлять собой либо текст доклада на конференцию (около 5 стр.) по какой-либо значимой проблеме. Творческая работа не должна носить исключительно компилятивный и описательный характер, большое место в ней должно быть уделено анализу имеющейся по проблеме литературы, а также аргументированному представлению своей точки зрения.

Чтение лекций по дисциплине «Управление кадрами» проводится с использованием мультимедийных презентаций. Презентация позволяет преподавателю четко структурировать материал лекции, что дает возможность

увеличить объем излагаемого материала. Студентам предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к зачету.

Текущий контроль успеваемости осуществляется на лекциях и лабораторных занятиях: в виде опроса теоретического материала и умения применять его к выполнению лабораторных работ; в виде проверки домашних заданий; в виде тестирования по отдельным темам; посредством защиты отчетов по лабораторным работам.

Промежуточный контроль включает зачет. Зачет проводится в устной форме или в форме тестирования. Зачет проводится по результатам защиты отчетов по лабораторным работам и самостоятельной работы. К зачету допускаются студенты, полностью выполнившие учебный план дисциплины.

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Включены в ФОС дисциплины.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Учебный процесс обеспечивается соответствующими службами: аудиториями с мультимедийными проекторами, компьютерными классами с локальными сетями; библиотекой с постоянно обновляемым фондом и методическими разработками кафедры.

Содержание учебно-методического, информационного и материально-технического обеспечения данной дисциплины включает список литературы.

8.1. Основная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: «Питер», 2009, с. 848.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова: – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ; 2010. – 312с.
3. Потемкин В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов. – СПб: Питер, 2010. – 432 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Копейкин Г.К., Потемкин В.К. Нормирование труда в управлении персоналом. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2008. – 92с.
2. Копейкин Г.К., Стрекалова Н.Д. Управление персоналом: Учебное пособие для вузов по специальности «менеджмент организации». – СПб.: Изд-во СПбГУП, 2006. – 156с.
3. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. – М.: Прогресс, 1987. – 98с.
4. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент. – М. – Новосибирск: ИНФА-М – Сибирское соглашение, 2007. – 288с.
5. Мельников О.Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. – М.: Машиностроение, 2006. – 30с.

6. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. – СПб.: Питер, 2007. – 288с.

7. Морозов А.В., Потемкин В.К. Профессиональное распознавание и оценка личности. – СПб.: ЦПП ФНС России, 2008. – 429с.

8. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. – СПб.: Знание, 2008.

9. Прогнозирование и экономическое обоснование инновационных проектов / Под ред. Н.П.Иващенко. – М.: Диалог, МГУ, 2007. – 164с.

10. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: учебник для вузов. – М.: УНИТИ-ДАНА, 2006. – 264с.

8.3. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Персональные данные (электронный журнал)

2. www.hronline.com – кадровые проблемы в США.

3. www.peoplemanagement.co.uk – английский HR- портал.

4. www.hr-guide.com – портал-rug по всем темам управления персоналом.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):

Для освоения дисциплины необходимы следующие условия: аудитория с мультимедийным проектором, компьютерный класс с локальной сетью.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Приведены в УМКД.

В учебном процессе для формирования и развития профессиональных навыков студентов должны использоваться следующие формы работы:

1. Лекции с мультимедийной презентацией информации.

2. Активные и интерактивные методы проведения занятий:

- проблемный;
- диалоговый;
- игровой;
- исследовательский;
- модульный;
- критических ситуаций;
- автоматизированного обучения.

Рабочая учебная программа по дисциплине «Управление кадрами» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта ВПО по направлению по направлению 23.03.03-«Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» и учебного плана по профилю подготовки «Автомобили и автомобильное хозяйство».

11. Технологическая карта дисциплины

Курс 4 группа БП18ВР62АХ1 семестр 11-12

Преподаватель - лектор А.Л. Цынцарь, доцент

Преподаватели, ведущие практические занятия А.Л. Цынцарь, доцент

Кафедра ЕиЭН

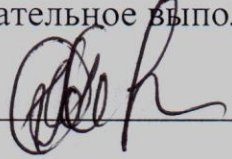
Весовой коэффициент дисциплины в совокупной рейтинговой оценке, рассчитываемой по всем дисциплинам 4 з.е.

Наименование дисциплины / курса	Уровень/ /ступень образования	Статус дисциплины в рабочем учебном плане (А, Б, В, Г) (если введена модульно-рейтинговая система)		Количество зачетных единиц / кредитов
Управление кадрами	бакалавриат			4 з.е.
Смежные дисциплины по учебному плану				
«Экономика», «Экономика отрасли», «Производственный менеджмент», «Экономика предприятия», «Маркетинг»				
ВВОДНЫЙ МОДУЛЬ (входной рейтинг-контроль, проверка «остаточных» знаний по смежным дисциплинам)				
Тема, задание или мероприятие входного контроля	Виды текущей аттестации	Аудит. или вне аудиторная	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Входной тест	Письм.	Ауд.	0,5	5,0
Итого:			0,5	5,0
БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ (проверка знаний и умений по дисциплине)				
Тема, задание или мероприятие текущего контроля	Виды текущей аттестации	Аудит. или вне ауди- торная	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Методология управления персоналом	Письм.	Ауд.	3	5
Модульная контрольная работа	Письм.	Ауд.	3	5
Персонал и трудовой потенциал организации	Письм.	Ауд. и вне ауд.	3	5
Система управления персоналом организации	Письм.	Вне ауд.	3	5
Модульная контрольная работа	Письм.	Ауд.	3	5

Обучение и развитие персонала	Письм.	Ауд.	3	5
Деловая карьера	Письм.	Ауд.	3	5
Модульная контрольная работа	Письм.	Ауд.	3	5
Оценка и контроль персонала	Письм.	Ауд. и вне ауд.	3	5
Мотивация и стимулирование персонала	Письм.	Вне ауд.	3	5
Модульная контрольная работа	Контрольная работа	Ауд.	3	5
Итого:			33	55
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ				
Тема, задание или мероприятие дополнительного контроля	Виды текущей аттестации	Аудит. или вне аудит.	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Подготовка реферата	устный ответ на семинаре	Внеауд.	4	8
Оформление практических работ (за каждую работу)	изучение письменной работы, заслушивание на семинаре	Внеауд.	8	10
Выступление с докладом или сообщением по теме семинара	Заслушивание на семинаре	Аудит. или внеауд.	5	8
Подготовка и проведение обучающей лекции, с презентацией. Портфолио	Лекция	Аудит. или внеауд.	6	10
Активное участие в интерактивном занятии	устный ответ на семинаре	Аудит.	4	8
Итого			27	44
Итого максимум			60	100
Промежуточная аттестация	Зачет с оценкой		удовлетворительно	отлично

Необходимый минимум для допуска к промежуточной аттестации 60 баллов, получение оценки «удовлетворительно» - 61-75 баллов, «хорошо» - 76-85 баллов, «отлично» - 86-100 баллов.

Дополнительные требования для студентов, отсутствующих на занятиях по уважительной причине: наличие конспекта лекций, устная беседа с преподавателем по материалам, изученным во время лекции, своевременная сдача практических работ, с устной защитой, текущего тестирования по изученным разделам, опрос по самостоятельно изученной работе, а также обязательное выполнение модульных контрольных работ.

Составитель  /А.Л. Цынцарь/

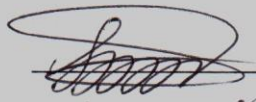
Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры ЕиЭН

Протокол № ____ от ____ 2021 г.

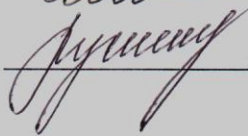
И.о. зав. кафедрой ЕиЭН  / Н.Л. Миткевич/
подпись

Согласовано:

И.о. зав. кафедрой «ИНПиТ»

 / А.С. Янута /

Зам. директора по УМР

 / И.М. Руснак /