

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

Бендерский Политехнический филиал
Кафедра «Экономика строительства и теории коммуникации»



УТВЕРЖДАЮ
директор БПФ ГОУ
«ПГУ им. Т. Г. Шевченко»
С. С. Иванова
«29» 09 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
на 2023/2024 учебный год
набор 2020 г.

Учебной дисциплины

Б1.В.15 «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

ОЧНАЯ

Бендеры, 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление кадрами» / сост. А.Л. Цынцарь. – Бендеры: БПФ ГОУ ПГУ, 2023. - 11 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины базовой части учебного плана студентам очной формы обучения по направлению подготовки 2.23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов».

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


(подпись)

/ А.Л. Цынцарь, доцент кафедры ЭСиТК/

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.15 «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:

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

Код компетенции	Формулировка компетенции
Общекультурные 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:

Количество часов								Форма контроля
Семестр	Трудоемкость, з.е./часы	В том числе						
		Аудиторных				СР		
		Всего	Лекций	ПЗ	ЛЗ			
8	4 з.е. /144	46	20	26		98	Зачет с оценкой	
Итого:	4 з.е. /144	46	20	26		98		

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

№ раз-дела	Наименование тем	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛЗ	
1.	Методология управления персоналом	22	4	4	-	14
2.	Персонал и трудовой потенциал организации	21	4	3	-	14
3.	Система управления персоналом организации	20	2	4	-	14
4.	Обучение и развитие персонала	20	2	4	-	14
5.	Деловая карьера	20	2	4	-	14
6.	Оценка и контроль персонала	21	2	3	-	14
7.	Мотивация и стимулирование персонала	22	4	4	-	14
Итого:		144	20	26	-	98

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции

№ п/п	№ раздела дисциплины	Объем часов	Тема лекции	Учебно-наглядные пособия
Раздел 1. Методология управления персоналом.				
1	1	2	Концепции управления персоналом	презентация
2		2	Современные подходы к управлению персоналом	презентация
Итого по разделу		4		
Раздел 2. Персонал и трудовой потенциал организации				
3	2	2	Структура персонала	презентация
4		2	Трудовой потенциал работника	презентация
Итого по разделу		4		
Раздел 3. Система управления персоналом организации. Планирование и найм персонала				
5	3	2	Содержание СУП. Локальные документы организации	презентация
Итого по разделу		2		
Раздел 4. Обучение и развитие персонала				
6	4	2	Обучение персонала. Востребо-ванность результатов обучения	презентация
Итого по разделу		2		

Раздел 5. Деловая карьера				
7	5	2	Виды карьеры. Модели карьеры. Движущие мотивы карьеры. Цели и механизм управления карьерой. Этапы карьеры	презентация
Итого по разделу		2		
Раздел 6. Оценка и контроль персонала				
8	6	2	Оценка персонала. Методы оценки	презентация
Итого по разделу		2		
Раздел 7. Мотивация и стимулирование персонала				
9	7	2	Теоретические основы мотивации	презентация
10		2	Система мотивации персонала	презентация
Итого по разделу		4		
Итого:		20		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	№ раздела дисциплины	Объем часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
	Раздел 1. Методология управления персоналом			
1	1	2	Национальные модели управления персоналом	презентация
2		2	Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом	презентация
Итого по разделу		4		
Раздел 2. Персонал и трудовой потенциал организации				
3	2	1	Методы измерения трудового потенциала	презентация
4		2	Модель компетенций	
Итого по разделу		3		
Раздел 3. Система управления персоналом организации				
5	3	2	Принципы формирования системы управления персоналом. Маркетинг персонала	презентация
6		2	Кадровое планирование. Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров. Управление текучестью кадров	
Итого по разделу		4		
Раздел 4. Обучение и развитие персонала				
7	4	2	Востребованность результатов обучения	презентация
8		2	Оценка эффективности обучения	
Итого по разделу		4		
Раздел 5. Деловая карьера				

9	5	2	Роль профессиональной деятельности в жизнедеятельности человека	презентация
10		2	Процесс планирования и развития карьеры	
Итого по разделу		4		
Раздел 6. Оценка и контроль персонала				
11	6	2	Аттестация персонала. Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала.	презентация
12		1	Контроль персонала	
Итого по разделу		3		
Раздел 7. Мотивация и стимулирование персонала				
13	7	2	Формы и методы стимулирования.	презентация
14		2	Материальная чувствительность к стимулированию	
Итого по разделу		4		
Итого:		26		

Лабораторные работы не предусмотрены.

Самостоятельная работа

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид самостоятельной работы	Трудоемкость
Раздел 1	1	Трудовые ресурсы: 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>	14
	Итого по разделу 1		14
Раздел 2	2	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>	14
	Итого по разделу 2		14
Раздел 3	3	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>	14
	Итого по разделу 3		14
Раздел 4	4	Определить возможность использования статей закона для составления устава	14

		предприятия. <i>СИТ</i>	
Итого по разделу 4			14
Раздел 5	5	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>	14
Итого по разделу 5			14
Раздел 6	6	Показатели деловой оценки персонала. Процедуры и методы ассесмент-центра. В чем отличие аттестации персонала от его оценки? В чем заключаются преимущества конкурсного отбора? Назовите составляющие успешной карьеры. <i>ИДЛ, ДЗ</i>	14
Итого по разделу 6			14
Раздел 7	7	Что входит в структуру трудовой мотивационной сферы человека? <i>СИТ</i>	14
Итого по разделу 7			14
Итого			98
<i>Примечание: ДЗ – домашнее задание; СИТ – самостоятельное изучение темы; ИДЛ – изучение дополнительной литературы.</i>			

5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовых проектов (работ) учебным планом не предусмотрено.

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 лабораторных 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 практических 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 практическим занятиям, 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 позиции 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

8.1. Основная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб, 2009, с. 848.

2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова: – М.: ИНФРА-М; 2010. – 312с.

3. Потемкин В.К. Управление персоналом: Учебник. СПб, 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. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент. – М. – Новосибирск: ИНФА-М – Сибирское соглашение, 2007. – 288с.

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

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

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

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

8. 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

8.4. Методические указания и материалы по видам занятий

Приведены в УМКД.

9. Материально-техническое 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.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Приведены в УМКД.

11. Технологическая карта

Курс 4

группа БП20ДР62АХ1

семестр 8

на 2023-2024 учебный год

Преподаватель - лектор А.Л. Цынцарь, доцент

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

Кафедра ЭСиТК

Семестр	Количество часов						Форма контроля
	Трудоемкость, з.е./часы	В том числе					
		Аудиторных				СР	
		Всего	Лекций	ПЗ	ЛЗ		
8	4 з.е. /144	46	20	26		98	Зачет с оценкой
Итого:	4 з.е. /144	46	20	26		98	

Форма текущей аттестации	Расшифровка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Контроль посещаемости занятий	Посещение лекционных занятий	2	10
	Посещение практических занятий	3	10
Текущий контроль работы на лабораторных и практических занятиях	Раздел 1. Методология управления персоналом	5	15
	Раздел 2. Персонал и трудовой потенциал организации	5	10
	Раздел 3. Система управления персоналом организации	5	10
	Раздел 4. Обучение и развитие персонала	5	10
	Раздел 5. Деловая карьера	5	15
	Раздел 6. Оценка и контроль персонала	5	10
	Раздел 7. Мотивация и стимулирование персонала	5	10
Итого количество баллов по текущей аттестации		40	100
Промежуточная аттестация	Зачет с оценкой	10	30

Составитель, к.пс.н., доцент

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры ЭСиТК

«01» сентября 2023 г. протокол № 1

Зав. кафедры - разработчика

к.э.н., доцент

Согласовано:

И.о. зав. кафедрой «ТТМиК»

Зам. директора по УМР ВПО

/А.Л. Цынцарь/

/Е.В. Корниевская/

/ А.С. Янута /

/ Н.А. Колесниченко/