



УТВЕРЖДЕНО:
Ученым советом факультета
экономики, управления и права

Протокол №1 от «_28_» 08. 2017_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

Б.1.Б.17 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

основной образовательной программы высшего образования – программы
бакалавриата

по направлению подготовки: *38.03.02 «Менеджмент»*

направленность (профиль): *Менеджмент в туризме и гостеприимстве*

Квалификация: *бакалавр*

Разработчики:

| должность | ученая степень и звание, ФИО |
|---|------------------------------------|
| <i>доцент кафедры экономики и управления</i> | <i>к.э.н., доцент Лустина Т.Н.</i> |
| <i>доцент кафедры экономики и управления</i> | <i>к.э.н., доцент Панова А.Г.</i> |
| <i>преподаватель кафедры экономики и управления</i> | <i>Земскова А.А.</i> |

Рабочая программа согласована и одобрена директором ООП:

| должность | ученая степень и звание, ФИО |
|--|--------------------------------------|
| <i>доцент кафедры экономики и управления</i> | <i>к.э.н., доцент Дуборкина И.А.</i> |



1. Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

Дисциплина Б.1Б.117 «Управление человеческими ресурсами» входит в базовую часть первого блока программы бакалавриата 38.03.02 «Менеджмент».

Дисциплина реализуется кафедрой «Экономика и управление». Изучение данной дисциплины базируется на изучении учебных дисциплин базовой части: Технологии делового общения; Менеджмент, Государственное регулирование экономики и территориального развития туризма, Стандартизация и управление качеством услуг туризма и гостеприимства, История, Философия, Безопасность жизнедеятельности.

Дисциплина направлена на овладение выпускником следующих компетенций :

ОПК-3 – 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

ПК-1 – 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК-2 – 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.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов связанных с управлением человеческими ресурсами на предприятиях сферы туризма и гостеприимства: основные понятия науки управления человеческими ресурсами, концептуальные подходы к практике управления человеческими ресурсами, стратегический подход к управлению человеческими ресурсами, планирование и формирование человеческих ресурсов на предприятиях индустрии туризма и гостеприимства, использование человеческих ресурсов, технологии управления человеческими ресурсами на предприятиях индустрии туризма и гостеприимства.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов. Преподавание ведется на 3 курсе в 5 и 6 семестрах : лекции (по 16 часов - 5 и 6 семестры); практические занятия (по 36 часов - 5 и 6 семестры), самостоятельная работа студентов (по 88 час. 5 и 6 семестры), консультации (по 2 часа- 5 и 6 семестры), промежуточная аттестация (по 2 часа- 5 и 6 семестры) и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекций, в т.ч.: традиционные лекции, лекция-визуализация; практические занятия в форме устных и письменных опросов, анализа конкретных ситуаций, кейс-стади, решения тестовых заданий, выступлений с эссе и докладами, деловых игр, самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации.

Программой предусмотрены следующие виды контроля:

- текущий контроль успеваемости (раздел 1, раздел 2, раздел 3, раздел 4, раздел 5, раздел 6, раздел 7, раздел 8);

- промежуточная аттестация в форме зачета - 5 семестр, экзамена - 6 семестр

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

- Разработка управленческих решений,

- Основы прикладных исследований в менеджменте туризма и гостеприимства,



- Организация и управление деятельностью предприятий туристической и индустрии гостеприимства.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| № пп | Индекс компетенции | Планируемые результаты обучения (компетенции или ее части) |
|------|--------------------|--|
| 1. | ОПК-3 | способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом лично ответственности за осуществляемые мероприятия |
| 2. | ПК-1 | владение 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры |
| 3. | ПК-2 | владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде |

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к базовой части программы 38.03.02 «Менеджмент». Дисциплина формирует взгляды будущего бакалавра на профессиональный инструментарий экономической и управленческой науки, поэтому знания, полученные в ходе изучения курса, должны служить базой для последующего освоения студентами дисциплин учебного плана.

Изучение данной дисциплины базируется на изучении учебных дисциплин базовой части: Технологии делового общения; Менеджмент, Государственное регулирование экономики и территориального развития туризма, Стандартизация и управление качеством услуг туризма и гостеприимства, История, Философия, Безопасность жизнедеятельности.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

- Разработка управленческих решений,
- Основы прикладных исследований в менеджменте туризма и гостеприимства,
- Организация и управление деятельностью предприятий туристической и индустрии гостеприимства.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8/288 зачетных единиц/ акад. часов.

| № п/ п | Виды учебной деятельности | Всего | Семестры | |
|--------------|--|-------|--------------|----------------|
| | | | 5 | 6 |
| 1 | Контактная работа обучающихся с преподавателем | 112 | 56 | 56 |
| | в том числе: | - | - | - |
| 1.1 | Занятия лекционного типа | 32 | 16 | 16 |
| 1.2 | Занятия семинарского типа, в том числе: | 72 | 36 | 36 |
| | Семинары | | | |
| | Лабораторные работы | | | |
| | Практические занятия | 72 | 36 | 36 |
| 1.3 | Консультации | 4 | 2 | 2 |
| 1.4 | Аттестационные испытания промежуточной аттестации | 4 | 2 | 2 |
| 2 | Самостоятельная работа обучающихся | 176 | 88 | 88 |
| 3 | Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен) | | Зачет | Экзамен |
| 4 | Общая трудоемкость час | 288 | 144 | 144 |
| | з.е. | 8 | 4 | 4 |

Для заочной формы обучения:

| № п/п | Виды учебной деятельности | Всего | Семестры | |
|----------|--|-------|--------------|----------------|
| | | | 5 | 6 |
| 1 | Контактная работа обучающихся с преподавателем | 28 | 14 | 18 |
| | в том числе: | | | |
| 1.1 | Занятия лекционного типа | 8 | 4 | 6 |
| 1.2 | Занятия семинарского типа, в том числе: | 12 | 6 | 8 |
| | Семинары | | | |
| | Лабораторные работы | | | |
| | Практические занятия | 12 | 6 | 8 |
| 1.3 | Консультации | 4 | 2 | 2 |
| 1.4 | Аттестационные испытания промежуточной аттестации | 4 | 2 | 2 |
| 2 | Самостоятельная работа обучающихся | 260 | 130 | 126 |
| 3 | Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен) | | Зачет | Экзамен |
| 4 | Общая трудоемкость час | 288 | 144 | 144 |
| | з.е. | 8 | 4 | 4 |



5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

| Номер недели семестра | Наименование раздела | Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО | Виды учебных занятий и формы их проведения | | | | | | | | | | Форма проведения СРО |
|---|--|---|--|---|-----------------------------------|--|-----------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|--|
| | | | Контактная работа обучающихся с преподавателем | | | | | | | | | | |
| | | | Занятия лекционного типа, акад. часов | Форма проведения занятия лекционного типа | Практические занятия, акад. часов | Форма проведения практического занятия | Семинары, акад. часов | Форма проведения семинара | Лабораторные работы, акад. часов | Форма проведения лабораторной работы | Консультации, акад. часов | Форма проведения консультации | |
| 5 семестр. Модуль 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами | | | | | | | | | | | | | |
| 1/5 2/5 | Раздел 1. Основы управления человеческими ресурсами | Тема 1. Основные понятия науки управления человеческими ресурсами | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, групповые дискуссии | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| 3/5 4/5 | | Тема 2. Уровни управления человеческими ресурсами | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, выступления с эссе и докладами | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |



| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|--|---|---------------------|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| | | Тема 3. Социально-трудовые отношения | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, выступления с эссе и докладами | | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию | |
| | | Текущий контроль 1 | | | | Аудиторный тест | | | | | | | | 5 | Подготовка к текущей аттестации | |
| 5/5 6/5 | Раздел 2. Стратегия управления человеческими ресурсами | Тема 4. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами | 2 | Лекция-визуализация | 4 | Устный опрос, решение ситуационных задач, ролевая игра | | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию | |
| 7/5 8/5 | | Тема 5. Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами | 2 | Лекция-визуализация | 4 | Устный опрос, выступления с докладами в форме презентаций, деловая игра, групповые дискуссии | | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию | |
| | | Текущий контроль 2 | | | | | Аудиторный тест | | | | | | | | 5 | Подготовка к текущей аттестации |
| 9/5 10/5 | | Раздел 3. Планирование человеческих ресурсов | Тема 6. Службы управления человеческими ресурсами | 1 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, решение тестовых заданий, выступления с эссе и докладами | | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |



| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|--|------------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|---|----|---|
| | | Тема 7. Планирование человеческих ресурсов | 1 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, решение задач, решение тестовых заданий | | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 3 | | | | Аудиторный тест | | | | | | | | 5 | Подготовка к текущей аттестации |
| 11/5 12/5 | Раздел 4. Формирование человеческих ресурсов | Тема 8. Технология найма персонала | 2 | Традиционная лекция | 4 | Деловая игра, выступление с эссе и докладами, ролевая игра, групповые дискуссии, решение тестовых заданий | | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| 13/5 14/5 | | Тема 9. Адаптация человеческих ресурсов | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, решение ситуационных задач, самостоятельная аудиторная работа, групповые дискуссии | | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 4 | Групповой проект «Анализ занятости в сфере туризма и гостеприимства (на примере районов)» | | | | | | | | | | | 20 | Подготовка пояснительной записки и презентации |
| | | Консультация | | | | | | | | | | | 2 | | |
| | | Промежуточная аттестация | | | | | | | | | | | 2 | 8 | Подготовка к промежуточной аттестации (зачет) |



6 семестр. Модуль 2. Технологии управления человеческими ресурсами

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|---|---|
| 1/6 2/6 | Раздел 5. Использование человеческих ресурсов на предприятиях туриндустрии | Тема 10. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, выступление с эссе и докладами, групповые дискуссии | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| 3/6 4/6 | | Тема 11. Деловая оценка человеческих ресурсов | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, апробация тестовых методик оценки, выступление с эссе и докладами, групповые дискуссии | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Тема 12. Система вознаграждения человеческих ресурсов | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий, Case-stady, групповые дискуссии | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 1 | | | | Аудиторный тест | | | | | | | 5 | Подготовка к текущей аттестации |
| 5/6 6/6 | Раздел 6. Управление организационным поведением человеческих ресурсов | Тема 13. Организационная культура и ее влияние на человеческие ресурсы | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами, Case- stady | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |



| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|--|---|-------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| 7/6 8/6 | | Тема 14. Конфликты в организации и их управление | 2 | Лекция- визуализация | 4 | Устный опрос, решение ситуационных заданий, выступления с эссе и докладами, деловая игра | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 2 | | | | Аудиторный тест | | | | | | | 5 | Подготовка к текущей аттестации |
| 9/6 10/6 | Раздел 7. Развитие человеческих ресурсов | Тема 15. Профессиональное обучение человеческих ресурсов | 1 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, деловая игра, выступления с эссе и докладами | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| 11/6 12/6 | | Тема 16. Управление карьерой и кадровым резервом | 1 | Проблемная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий выступления с докладами | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 3 | | | | Аудиторный тест | | | | | | | 5 | Подготовка к текущей аттестации |
| 13/6 14/6 | Раздел 8. Эффективность управления человеческими ресурсами | Тема 17. Аудит человеческих ресурсов | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий выступления с докладами | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию. |



| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|--|--|---------------------|---|--|--|--|--|--|--|---|----|---|
| 15/6 16/6 | Эффективность управления человеческими ресурсами | 2 | Традиционная лекция | 4 | Устный опрос, письменный опрос, выступления с эссе и докладами, Case-stady | | | | | | | 5 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию. |
| | Текущий контроль 4 | Групповой проект «Кадровое обеспечение предприятий индустрии туризма и гостеприимства» | | | | | | | | | | 20 | Подготовка пояснительной записки и презентации |
| | Консультация | | | | | | | | | | 2 | | |
| | Промежуточная аттестация | | | | | | | | | | 2 | 8 | Подготовка к промежуточной аттестации (экзамен) |



Для заочной формы обучения:

| Номер недели семестра | Наименование раздела | Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО | Виды учебных занятий и формы их проведения | | | | | | | | | | Форма проведения СРО |
|---|--|---|--|---|-----------------------------------|--|-----------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|--|
| | | | Контактная работа обучающихся с преподавателем | | | | | | | | | | |
| | | | Занятия лекционного типа, акад. часов | Форма проведения занятия лекционного типа | Практические занятия, акад. часов | Форма проведения практического занятия | Семинары, акад. часов | Форма проведения семинара | Лабораторные работы, акад. часов | Форма проведения лабораторной работы | Консультации, акад. часов | Форма проведения консультации | |
| 5 семестр. Модуль 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами | | | | | | | | | | | | | |
| 1/5 2/5 | Раздел 1. Основы управления человеческими ресурсами | Тема 1. Основные понятия науки управления человеческими ресурсами | 1 | Традиционная лекция | 2 | Устный опрос, письменный опрос, групповые дискуссии | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| 3/5 4/5 | | Тема 2. Уровни управления человеческими ресурсами | | Традиционная лекция | | Устный опрос, письменный опрос, выступления с эссе и докладами | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |



| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|--|---|---------------------|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | Тема 3. Социально-трудовые отношения | | Традиционная лекция | | Устный опрос, письменный опрос, выступления с эссе и докладами | | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 1 | | | | Аудиторный тест | | | | | | | 8 | Подготовка к текущей аттестации |
| 5/5 6/5 | Раздел 2. Стратегия управления человеческими ресурсами | Тема 4. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами | 1 | Лекция-визуализация | 1 | Устный опрос, решение ситуационных задач, ролевая игра | | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| 7/5 8/5 | | Тема 5. Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами | | | | Устный опрос, выступления с докладами в форме презентаций, деловая игра, групповые дискуссии | | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 2 | | | | Аудиторный тест | | | | | | | 8 | Подготовка к текущей аттестации |
| 9/5 10/5 | | Раздел 3. Планирование человеческих ресурсов | Тема 6. Службы управления человеческими ресурсами | 1 | Традиционная лекция | 2 | Устный опрос, решение тестовых заданий, выступления с эссе и докладами | | | | | | | 8 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|----|---|
| | | Тема 7. Планирование человеческих ресурсов | | | | | | | | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 3 | | | | Аудиторный тест | | | | | | | | | 8 | Подготовка к текущей аттестации |
| 11/ 5 12/ 5 | Раздел 4. Формирование человеческих ресурсов | Тема 8. Технология найма персонала | 1 | Традиционная лекция | 1 | Деловая игра, выступление с эссе и докладами, ролевая игра, групповые дискуссии, решение тестовых заданий | | | | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| 13/ 5 14/ 5 | | Тема 9. Адаптация человеческих ресурсов | | | | | | | | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 4 | Групповой проект «Анализ занятости в сфере туризма и гостеприимства (на примере районов)» | | | | | | | | | | | | 16 | Подготовка пояснительной записки и презентации |
| | | Консультация | | | | | | | | | | | | 2 | | |
| | | Промежуточная аттестация | | | | | | | | | | | | 2 | 10 | Подготовка к промежуточной аттестации (зачет) |
| 6 семестр. Модуль 2. Технологии управления человеческими ресурсами | | | | | | | | | | | | | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|-------------------------|---|--|--|--|--|--|--|---|---|
| 1/6 2/6 | Раздел 5. Использование человеческих ресурсов | Тема 10. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами | 2 | Традиционная лекция | 2 | Устный опрос, письменный опрос, выступление с эссе и докладами, групповые дискуссии | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| 3/6 4/6 | | Тема 11. Деловая оценка человеческих ресурсов | | Традиционная лекция | | Устный опрос, апробация тестовых методик оценки, выступление с эссе и докладами, групповые дискуссии | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Тема 12. Система вознаграждения человеческих ресурсов | | Традиционная лекция | | Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий, Case-stady, групповые дискуссии | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| | | Текущий контроль 1 | | | | Аудиторный тест | | | | | | 8 | Подготовка к текущей аттестации |
| 5/6 6/6 | Раздел 6. Управление организационны м поведением человеческих ресурсов | Тема 13. Организационная культура и ее влияние на человеческие ресурсы | 1 | Традиционная лекция | 2 | Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами, Case- stady | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию |
| 7/6 8/6 | | Тема 14. Конфликты в | | Лекция- визуализация | | Устный опрос, решение | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---------------------|---------------------|--|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|
| | | организации и их управление | | | | ситуационных заданий, выступления с эссе и докладами, деловая игра | | | | | | | | | | | использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию | |
| | | Текущий контроль 2 | | | | Аудиторный тест | | | | | | | | | | 8 | Подготовка к текущей аттестации | |
| 9/6 10/ 6 | Раздел 7. Развитие человеческих ресурсов | Тема 15. Профессиональное обучение человеческих ресурсов | 2 | Традиционная лекция | 2 | Устный опрос, письменный опрос, деловая игра, выступления с эссе и докладами | | | | | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию | |
| 11/ 6 12/ 6 | | Тема 16. Управление карьерой и кадровым резервом | | Проблемная лекция | | Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий выступления с докладами | | | | | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию | |
| | | Текущий контроль 3 | | | | | Аудиторный тест | | | | | | | | | | 8 | Подготовка к текущей аттестации |
| 13/ 6 14/ 6 | Раздел 8. Эффективность управления человеческими ресурсами | Тема 17. Аудит человеческих ресурсов | 1 | Традиционная лекция | 2 | Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий выступления с докладами | | | | | | | | | | | 8 | Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию. |
| 15/ 6 | | Эффективность управления | | | Традиционная лекция | | Устный опрос, письменный опрос, | | | | | | | | | | | 8 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|----|---|--|--|--|
| 16/ 6 | человеческими ресурсами | | | | выступления с эссе и докладами, Case-study | | | | | | | | | | | | использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию. |
| | Текущий контроль 4 | Групповой проект «Кадровое обеспечение предприятий индустрии туризма и гостеприимства» | | | | | | | | | | | 20 | Подготовка пояснительной записки и презентации | | | |
| | Консультация | | | | | | | | | | | 2 | | | | | |
| | Промежуточная аттестация | | | | | | | | | | | 2 | 10 | Подготовка к промежуточной аттестации (экзамен) | | | |



6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы по дисциплине обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс»/ правовые ресурсы; обзор изменений законодательства; актуализированная справочная информация.
2. Научная электронная библиотека e-library: <http://www.e-library.ru/>
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>
4. Генкин Б.М., Никитина И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405393>
5. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 392 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415041>
6. Управление трудовыми ресурсами: Учебное пособие / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 159 с.
7. Электронная библиотечная система Znanim.com: <http://www.znanim.com/>
8. Электронная библиотека IQlib: <http://www.iqlib.ru/>
9. Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
10. Электронная библиотечная система Book.ru: <http://www.book.ru>

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| № пп | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или ее части) | Раздел дисциплины, обеспечивающий этапы формирования компетенции (или ее части) | В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части) обучающийся должен: | | |
|------|--------------------|---|--|--|--|--|
| | | | | знать | уметь | владеть |
| 1 | ОПК-3 | способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом лично ответственности за осуществляемые | Основы управления человеческими ресурсами Использование человеческих ресурсов | особенности проектирования организационных структур, основные аспекты стратегии управления человеческими ресурсами, планирование и прогнозирование человеческих ресурсов организации | участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом лично ответственности за осуществляемые мероприятия | способностью проектировать организационные структуры |



| | | | | | | |
|---|------|--|---|---|---|--|
| 2 | ПК-1 | владение 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Использование человеческих ресурсов Развитие человеческих ресурсов | Основные теории мотивации, лидерства, процесс проведения аудита человеческих ресурсов, организационную культуру | проводить аудит человеческих ресурсов осуществлять диагностику организационной культуры | 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 |
| 3 | ПК-2 | владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | Использование человеческих ресурсов Развитие человеческих ресурсов | основы современных технологий управления персоналом | использовать методы разрешения конфликтных ситуаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе межкультурной среде | способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций |

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки учебных достижений обучающихся используется балльно-рейтинговая технология, которая основана на единых требованиях к студентам, предполагающих в процессе изучения дисциплины прохождение фиксированного количества мероприятий 1

Балльно-рейтинговая технология оценки успеваемости студентов базируется на следующих принципах:

- реализации компетентного подхода к результатам обучения в образовательном процессе;
- индивидуализации обучения;
- модульном принципе структурирования учебного процесса;
- вариативности форм контроля и гибкой модели оценивания успеваемости студентов;
- открытости процедур контроля и результатов оценки текущей успеваемости студентов;
- единства требований, предъявляемых к работе студентов в ходе освоения программы дисциплины;



· строгом соблюдении исполнительской дисциплины всеми участниками образовательного процесса.

Балльно-рейтинговая система предназначена для повышения мотивации учебной деятельности студентов, для объективности и достоверности оценки уровня их подготовки и используется в качестве одного из элементов управления учебным процессом в университете. Получение баллов позволяет студентам четко понимать механизм формирования оценки по дисциплине, что исключит конфликтные ситуации при получении итоговой оценки; осознавать необходимость систематической и регулярной работы по усвоению учебного материала; стимулировать саморазвитие и самообразование.

Рейтинговая оценка студентов по дисциплине определяется по 100-балльной шкале в семестре. Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля устанавливается в следующем соотношении:

- посещение учебных занятий (max 30 баллов)
 - текущий контроль успеваемости (max 70 баллов), в том числе:
 - 1 задание текущего контроля (max 10 баллов)
 - 2 задание текущего контроля (max 10 баллов)
 - 3 задание текущего контроля (max 10 баллов)
 - 4 задание текущего контроля (max 35 баллов)
- max
100 баллов
- бонусные рейтинговые баллы за активность на занятиях по итогам семестра (max 5 баллов)

Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования:

– *когнитивный компонент* определяет уровень знаний теоретических и методологических основ «Управления человеческими ресурсами», творческих способностей обучаемых. На когнитивном уровне определяется степень сформированности научно-теоретической и практической готовности к профессиональной деятельности;

– *интегративно - деятельностный компонент* (уровень умений и навыков) связан с овладением умениями и навыками, приобретаемыми обучающимися в процессе освоения ими «Управления человеческими ресурсами», со способностью применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

– *личностный компонент* способствует определению уровня сформированности индивидуальных качеств обучаемых, ценностно-мотивационной сферы, коммуникативных умений бакалавра, осознающего значимость профессионального саморазвития и личностного самосовершенствования;

– *мотивационный компонент* ориентирует обучающихся на достижение успеха в профессиональной деятельности и характеризуется потребностью и стремлением овладеть общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями и использовать их в процессе обучения, что является мотивацией для достижения успеха в профессиональной деятельности.

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.



| Номер недели семестра | Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части) | Вид и содержание контрольного задания | Требования к выполнению контрольного задания и срокам сдачи |
|-----------------------|---|---|---|
| | Раздел 1. Основы управления человеческими ресурсами | Устный опрос по теме | Правильные устные ответы на вопросы преподавателя 0-5 баллов. |
| | | Письменный опрос по теме | Правильные письменные ответы – 0-5 баллов. |
| | | Выступление с докладами | Раскрытие темы выступления, уровень владения материалом и др. – 0-10 баллов |
| | | Контрольная точка 1. Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела | Критерии оценки выполнения задания: - 18-20 правильных ответов - отлично - 15-17 правильных ответов - хорошо - 11-14 правильных ответов - удовлетворительно менее 10 правильных ответов - неудовлетворительно |
| | Раздел 2. Стратегия управления человеческими ресурсами | Устный опрос по теме | Правильные устные ответы на вопросы преподавателя 0-5 баллов. |
| | | Письменный опрос по теме | Правильные письменные ответы – 0-5 баллов. |
| | | Выступление с докладами | Раскрытие темы выступления, уровень владения материалом и др. – 0-10 баллов |
| | | Контрольная точка 2. Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела | Критерии оценки выполнения задания: - 18-20 правильных ответов - отлично - 15-17 правильных ответов - хорошо - 11-14 правильных ответов - удовлетворительно менее 10 правильных ответов - неудовлетворительно |
| | Раздел 3. Планирование человеческих ресурсов | Устный опрос по теме | Правильные устные ответы на вопросы преподавателя 0-5 баллов. |
| | | Письменный опрос по теме | Правильные письменные ответы – 0-5 баллов. |
| | | Выступление с докладами | Раскрытие темы выступления, уровень владения материалом и др. – 0-10 баллов |
| | | Контрольная точка 3. Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела | Критерии оценки выполнения задания: - 18-20 правильных ответов - отлично - 15-17 правильных ответов - хорошо - 11-14 правильных ответов - удовлетворительно менее 10 правильных ответов - неудовлетворительно |
| | Раздел 4. Формирование человеческих ресурсов | Устный опрос по теме | Правильные устные ответы на вопросы преподавателя 0-5 баллов. |
| | | Письменный опрос по теме | Правильные письменные ответы – 0-5 баллов. |



| | | | |
|--|--|--|---|
| | | Выступление с докладами | Раскрытие темы выступления, уровень владения материалом и др. – 0-10 баллов |
| | | Контрольная точка 4. Групповой проект на тему «Анализ занятости в сфере туризма и гостеприимства (на примере районов)» | Работа защищается в конце 3 семестра в аудитории. Проект оценивается следующим образом: 1-5- проект не подготовлен; 6-10 - проект подготовлен, но тема раскрыта не полностью; 11-15 - проект подготовлен, но содержит ошибки и неточности формулировок; 16-20 - проект подготовлен, но не достаточен по объему; 21-26 - проект подготовлен, но отсутствует презентация; 27-30- проект подготовлен, текстовая часть соответствует всем требованиям, но презентация условна; 31-35 - все требования соблюдены, презентация полностью раскрывает тему проекта. |
| Раздел 5. Использование человеческих ресурсов | | Устный опрос по теме | Правильные устные ответы на вопросы преподавателя 0-5 баллов. |
| | | Письменный опрос по теме | Правильные письменные ответы – 0-5 баллов. |
| | | Выступление с эссе и докладами | Раскрытие темы выступления, уровень владения материалом и др. – 0-10 баллов |
| | | Контрольная точка 1. Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела | Критерии оценки выполнения задания: - 18-20 правильных ответов - отлично - 15-17 правильных ответов - хорошо - 11-14 правильных ответов - удовлетворительно менее 10 правильных ответов - неудовлетворительно |
| Раздел 6. Управление организационным поведением человеческих ресурсов | | Устный опрос по теме | Правильные устные ответы на вопросы преподавателя 0-5 баллов. |
| | | Письменный опрос по теме | Правильные письменные ответы – 0-5 баллов. |
| | | Выступление с эссе и докладами | Раскрытие темы выступления, уровень владения материалом и др. – 0-10 баллов |
| | | Контрольная точка 2. Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела | Критерии оценки выполнения задания: - 18-20 правильных ответов - отлично - 15-17 правильных ответов - хорошо - 11-14 правильных ответов - удовлетворительно менее 10 правильных ответов - неудовлетворительно |
| Раздел 7. Развитие человеческих ресурсов | | Устный опрос по теме | Правильные устные ответы на вопросы преподавателя 0-5 баллов. |
| | | Письменный опрос по теме | Правильные письменные ответы – 0-5 баллов. |
| | | Выступление с докладами | Раскрытие темы выступления, уровень владения материалом и др. – 0-10 баллов |
| | | Контрольная точка 3. Аудиторное | Критерии оценки выполнения задания: - 18-20 правильных ответов - отлично |



| | | | |
|---|---|---|---|
| | | тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела | - 15-17 правильных ответов - хорошо - 11-14 правильных ответов - удовлетворительно менее 10 правильных ответов - неудовлетворительно |
| Раздел 8. Эффективность управления человеческими ресурсами | Устный опрос по теме | | Правильные устные ответы на вопросы преподавателя 0-5 баллов. |
| | Письменный опрос по теме | | Правильные письменные ответы – 0-5 баллов. |
| | Выступление с докладами | | Раскрытие темы выступления, уровень владения материалом и др. – 0-10 баллов |
| | Контрольная точка 4. Групповой проект на тему «Кадровое обеспечение предприятий индустрии туризма и гостеприимства» | | Работа защищается в конце 4 семестра в аудитории. Проект оценивается следующим образом: 1-5- проект не подготовлен; 6-10 - проект подготовлен, но тема раскрыта не полностью; 11-15 - проект подготовлен, но содержит ошибки и неточности формулировок; 16-20 - проект подготовлен, но не достаточен по объему; 21-26 - проект подготовлен, но отсутствует презентация; 27-30- проект подготовлен, текстовая часть соответствует всем требованиям, но презентация условна; 31-35 - все требования соблюдены, презентация полностью раскрывает тему проекта. |

Примерные варианты тестовых заданий:

- Стратегия управления персоналом, или кадровая стратегия, вырабатывает:
 - методы, обеспечивающие экономически эффективное достижение стратегических целей;
 - реализация стратегических целей, повышение заинтересованности всех работников предприятия к реализации стратегии развития компании и эффективном достижении этих целей.
- Должна ли кадровая стратегия организации включать:
 - исследование конкурентных преимуществ в кадровой политике;
 - исследования рынка труда;
 - формирования кадрового потенциала фирмы;
 - распределения имеющихся кадров предприятия или привлекаемых дополнительно человеческих ресурсов;
 - взаимодействия с рынками факторов производства, ценных бумаг, валютными рынками;
 - формирования эффективной кадровой политики;
 - своевременное определение качественной и количественной потребности в кадрах с учетом развития.
- Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:
 - административные;
 - экономические;
 - социально-психологические.



4. Концепция бюрократического управления ЧР основывается на:
- а) синтезе различных аспектов исторически различных школ управления с целью усиления прикладной ориентации теории управления;
 - б) создании системы принципов управления персоналом государственных организаций;
 - в) разработке методов управления персоналом, направленных на разделение труда и узкой специализации работников.
5. Концепция административного управления персоналом была направлена на разработку:
- а) системы методов активизации интеллектуальных ресурсов личности;
 - б) системы методов, функций и принципов управления организации в целом;
 - в) системы, требующей непрерывной рационализации производства и труда с целью повышения его производительности и эффективности;
 - г) системы мотивации персонала.
6. Кому принадлежит вывод о существовании зависимости производительности труда от отношений между членами коллектива, и что экономические результаты функционирования организации непосредственно зависят от мотивации работников и социальных аспектов управления?
- а) Анри Файолю;
 - б) Элтону Мэйю;
 - в) Вильяму Оучи;
 - г) Ф.У. Тэйлору.
7. Положения о том, что труд является желанным для большинства работников, они стремятся брать на себя ответственность, проявляют заинтересованность в результатах работы, инициативны, целеустремленны, изобретательны, заинтересованность работников прямо зависит от системы вознаграждения составляют основу:
- а) теории Y;
 - б) теории Z;
 - в) концепции управления по целям (МВО);
 - г) теории X.
8. К факторам внешней среды, воздействующим на кадровую политику организации, относятся:
- а) цели организации;
 - б) стиль работы;
 - в) профсоюзы;
 - г) правительственное регулирование и законодательство;
 - д) природа задачи;
 - е) экономические условия;
 - ж) конкуренция на рынке труда;
 - з) рабочая группа.
9. К внутренним факторам, воздействующим на кадровую политику организации, относятся:
- а) конкуренция на рынке труда;
 - б) правительственное регулирование и законодательство;
 - в) рабочая группа;
 - г) стиль лидера.
10. С точки зрения УЧР отношение результата выполненной сотрудниками работы к затратам, которые несет организация в связи с выполнением данной работы является:
- а) показателем экономической эффективности;
 - б) показателем социальной эффективности;
 - в) показателем производственной эффективности;



г) показателем эффективности качества.

11. Обеспечение в любых вертикальных разрезах системы УЧР иерархического взаимодействия между звеньями управления, принципиальной характеристикой которого является несимметричная передача информации “вниз” и “вверх” представляет собой:

- а) принцип оперативности;
- б) принцип преемственности;
- в) принцип иерархичности;
- г) принцип системности.

12. Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям?

- а) заключение краткосрочных контрактов;
- б) переобучение персонала;
- в) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
- г) с помощью ротации персонала;
- д) управление содержанием и процессом мотивации трудового поведения.

13. К преимуществам внутренних источников найма относят:

- а) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом;
- б) приток новых идей и импульсов для развития;
- в) более широкие возможности выбора;
- г) более точную оценку способностей сотрудников;
- д) снижение степени риска при прохождении испытательного срока.

14. К преимуществам внешних источников найма относят:

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) приток новых идей и импульсов для развития;
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.
- г) меньшие проблемы с профессиональной и социальной интеграцией;
- д) более широкие возможности выбора.

15. Процесс, который включает в себя серию мероприятий и действий по изучению психологических и профессиональных качеств претендента с целью установления пригодности для выполнения конкретных рабочих обязанностей и выбор из совокупности заявителей наиболее подходящего – это:

- а) набор кандидатов;
- б) отбор кандидатов;
- в) формирование кадрового резерва;
- г) расстановка работников;
- д) использование работников.

20. Основные цели адаптации новых работников в организации:

- а) Уменьшение стартовых издержек, снижение стрессов, сокращение текучести кадров
- б) Экономия времени менеджеров и коллег
- в) Развитие состояния удовлетворенности работой
- г) Все вышеперечисленные варианты.

Примерные вопросы к зачету и экзамену:

1. Концептуальные основы, принципы и функции кадровой политики организации.
2. Этапы разработки и основные задачи кадровой политики. Факторы (условия) эффективности стратегического УЧР.
3. Место и роль стратегического решения в УЧР.
4. Программно-целевой подход к реализации стратегического решения в сфере УЧР.



5. Стратегический механизм управления человеческими ресурсами.
6. Принципы функционирования и развития управляющей системы организации.
7. Функциональные подсистемы в управлении человеческими ресурсами.
8. Направления и схема осуществления кадровой деятельности в рамках кадровой политики организации.
9. Задачи управления человеческими ресурсами в повседневной кадровой работе (оперативный уровень реализации кадровой политики).
10. Стратегическое планирование: сущность, значимость, подходы к осуществлению
11. Стратегическое планирование потребности в персонале.
12. Понятие и условия развития персонала организации.
13. Стратегическое управление развитием и профессиональной ориентацией персонала.
14. Управление сопротивлением персонала организационным изменениям.
15. Методы воздействия на персонал при реализации стратегического УЧР.
16. Особенности подготовки управленческого персонала стратегического уровня.
17. Система управления человеческими (трудовыми) ресурсами: объект, субъект, цели, задачи, функции, механизм управления.
18. Человеческий потенциал, трудовой потенциал, человеческий капитал: сущность, особенности формирования, количественные и качественные характеристики, взаимосвязь понятий
19. Профессия, специальность, квалификация: понятия, формы профессиональной подготовки, стадии становления профессионализма.
20. Требования рынка труда к качеству рабочей силы и квалификации работника.
21. Издержки на образование. Выгоды от инвестиций в человеческий капитал.
22. Инвестиции фирмы в человеческий капитал.
23. Содержание понятия «персонал», субъекты и объекты управления.
24. Принципы и структура управления персоналом.
25. Функции и методы управления персоналом.
26. Факторы влияния на управление персоналом.
27. Управление персоналом в системе управления организацией.
28. Оценка экономической эффективности проектирования системы управления персоналом.
29. Программа переподготовки и повышения квалификации персонала.
30. Методы переподготовки и повышения квалификации персонала.
31. Управление персоналом как наука. Объект и предмет науки управления персоналом и их особенности.
32. Принципы управления персоналом.
33. Содержание труда в службах управления персоналом на крупных современных предприятиях и организационная структура службы управления персоналом.
34. Организация отбора и найма персонала.
35. Документы, оформляемые при найме. Подготовка работника к трудоустройству.
36. Профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая адаптация.
37. Организация и эффективность адаптации: отечественный и зарубежный опыт.
38. Организация и информационное обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятия.



39. Виды обучения, рынок образовательных услуг, эффективность обучения.
40. Оценка результатов деятельности службы УП.
41. Текучесть кадров, абсентеизм, социально-психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой политики.
42. Программно-целевой подход к реализации стратегического решения в сфере УЧР.
43. Многообразие и типологии видов компенсаций и вознаграждений сотрудников.
44. Виды компенсаций.
45. Законодательные акты в области оплаты труда и его стимулирования.
46. Тарифные, бестарифные и другие системы оплаты труда.
47. Коучинг и консалтинг в управлении персоналом.
48. Компьютерные и информационные технологии в управлении персоналом. Их характеристика, выбор и факторы эффективности.
49. Привлечение, отбор, найм: современные возможности и методы.
50. Отборочное интервью. ПрофорIENTATION, адаптация, введение работника в должность.
51. Оценка результатов труда и трудового поведения. Аттестационное интервью.
52. Связь результатов оценки и вознаграждения.
53. Охрана и безопасность труда в современных условиях, их влияние на производительность труда.
54. Бюджетирование деятельности службы УЧР.
55. Аудит и контроллинг персонала.
56. Маркетинг персонала.
57. Эффективность организации и системы управления персоналом в ней.
58. Концепция максимальной эффективности на каждом рабочем месте и соответствующие роли и задачи менеджмента по персоналу.
59. Персонал-технологии, направленные на управление результативностью персонала.
60. Составляющие стратегии УЧР: отбор, расстановка персонала, вознаграждение (цели, задачи, особенности).

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» разбивается на 2 раздела в каждом семестре. По каждому разделу устанавливается задание текущего контроля успеваемости. Рейтинговые баллы набираются в течение всего периода обучения по дисциплине и фиксируются путем занесения в **электронный журнал учета посещаемости и успеваемости** на студенческом портале университета.

Посещаемость – посещение лекций и практических занятий оценивается накопительно следующим образом: максимальное количество баллов, отводимых на учет посещаемости (30 баллов), делится на количество лекций и практических занятий по дисциплине. Полученное значение определяет количество баллов, набираемых студентом за посещение одного занятия.

Успеваемость – оценка успеваемости выставляется за выполнение заданий текущего контроля по дисциплине. Всего в семестре 2 мероприятия текущего контроля (2 «контрольных точки»), причем выполнение всех 2 заданий текущего контроля является



обязательным для студента! При обнаружении преподавателем в выполненном студентом задании плагиата данное задание оценивается 0 баллов и считается не выполненным.

Практические занятия (между «контрольными точками») проводятся в активной и интерактивной форме (дискуссии по изученному материалу, разбор ситуаций и т.п.), в аудитории. Несмотря на то, что преподаватель не оценивает в баллах студента на практических занятиях, в то же время преподаватель фиксирует активность на занятии и при подведении итогов за семестр начисляет от 0 до 5 **рейтинговых бонусных баллов** за активность на занятиях. Под активностью понимается демонстрация хорошего уровня знаний по дисциплине, что может выражаться в выступлениях на занятиях, ответах на вопросы преподавателя, решении задач, участии в профессиональных мероприятиях и т.д.

Студент освобождается от сдачи промежуточной аттестации (зачета или экзамена), если по итогам посещаемости, результатам текущего контроля он набрал не менее 51 балла. В этом случае ему выставляется оценка «зачтено» (при зачете) или оценка, соответствующая набранному количеству баллов (при экзамене) при согласии студента. Для получения допуска к сдаче зачёта/экзамена студенту необходимо набрать не менее 41 балла при условии сдачи всех контрольных мероприятий в течение семестра.

Как выставляется итоговая оценка по дисциплине?

| Формы промежуточной аттестации | Способ оценивания |
|--------------------------------|--|
| Зачет | Если студент по итогам набирает не менее 51 баллов, преподаватель аттестует студента без его участия в процедуре зачета. |
| Экзамен | Если студент набирает не менее 51 баллов по итогам, преподаватель имеет право с согласия студента выставить ему оценку «удовлетворительно» без его участия в процедуре зачета или экзамена. Если студент набирает не менее 71 баллов по итогам, преподаватель имеет право с согласия студента выставить ему оценку «хорошо» без его участия в процедуре зачета или экзамена. Если студент набирает не менее 90 баллов по итогам, преподаватель имеет право с согласия студента выставить ему оценку «отлично» без его участия в процедуре зачета или экзамена. |

Для описания показателей и критериев оценивания компетенции на разных этапах ее формирования по дисциплине и описания шкал оценивания применяется единый подход в формате БРТ, которая предусматривает единые условия контроля:

1) предусмотрено 8 мероприятий текущего контроля и 1 мероприятие промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится либо на последнем практическом занятии (зачет с оценкой или зачет), либо в соответствии с расписанием в экзаменационную сессию (экзамен). Для допуска к промежуточной аттестации необходимо набрать в общей сложности **не менее 41 балла**, успешно пройти все мероприятия текущего контроля по дисциплине (не иметь задолженностей по текущей контролю успеваемости);

2) за посещаемость предусмотрены баллы до 30;

3) за успеваемость предусмотрены баллы до 70;

4) рейтинговый бонус преподавателя – до 5 баллов.

Критерии по качеству и содержанию заданий текущих контролей:

1,2,3 текущий контроль - тестирование:

10 баллов: 20-19 правильных ответов;

9 баллов: 18-17 правильных ответов;



8 баллов: 16-15 правильных ответов;
7 баллов: 14-13 правильных ответов;
6 баллов: 12-11 правильных ответов;
5 баллов: 10-9 правильных ответов;
4 баллов: 8-7 правильных ответов;
3 баллов: 6-5 правильных ответов;
2 баллов: 4-3 правильных ответов;
1 баллов: 2-1 правильных ответов.

4 текущий контроль – групповой проект:

1-10 баллов: проект подготовлен, но тема не раскрыта и работа не соответствует требованиям;
11-20 баллов: проект подготовлен, но содержит ошибки, неточности формулировок, недостаточен по объему;
21-25 баллов: проект подготовлен, но отсутствует презентация;
27-30 баллов: проект подготовлен, текстовая часть (пояснительная записка) отвечает всем требованиям по содержанию и оформлению, а презентация условна.
31-35 баллов: все требования к пояснительной записке соблюдены, презентация полностью раскрывает тему проекта.

Перевод рейтинговых баллов в итоговую 5 – балльную шкалу оценку осуществляется в соответствии с таблицей.

| Баллы за семестр | Автоматическая оценка | | Баллы за зачет | Баллы за экзамен | Общая сумма баллов | Итоговая оценка |
|------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------|------------------|----------------------|--|
| | зачет | экзамен | | | | |
| 90-100* | зачет | 5 (отлично) | - | - | 100 | 5 (отлично) |
| 71-89* | зачет | 4 (хорошо) | - | 0-20 | 71-89 90-100 | 4 (хорошо) 5 (отлично) |
| 51-70* | зачет | 3 (удовлетворительно) | - | 0-20 | 51-70 71-89 90 | 3 (удовлетворительно) 4 (хорошо) 5 (отлично) |
| 41-50* | допуск к зачету, экзамену | | 0-10 | 0-20 | 51-70 | 3 (удовлетворительно) зачет |
| 40 и менее | недопуск к зачету, экзамену | | - | - | 40 и менее | 2 (неудовлетворительно), незачет |

* при условии выполнения всех заданий текущего контроля успеваемости

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

8.1. Основная литература

1. Еремин В. И. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/Еремин В.И., Шумаков Ю.Н., Жариков С.В. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445081>



2. Боковня А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): Монография / Боковня А.Е. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 144 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=558382>
3. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2017.— 235 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=648501>
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=551362>
5. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 392 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415041>

8.2. Дополнительная литература

1. Генкин Б.М., Никитина И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405393>
2. Асалиев А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строительева Т.Г. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 143 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=554598>
3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А. и др. Управление персоналом организации: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=444619>
4. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 210 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=443205>
5. Максимова С.М. Особенности управления человеческими ресурсами в международной компании / Интернет-журнал \"Науковедение\", Вып. 2 (21), 2014. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=483982>
6. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строительева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 143 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=414575>

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.minfin.ru> – официальный сайт Министерства финансов РФ
2. <http://www.nalog.ru> - официальный сайт Федеральной налоговой службы
3. <http://www.gks.ru/> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики
4. Электронная библиотечная система Book.ru: <http://www.book.ru/>
5. Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
6. "Университетская библиотека": <http://www.biblioclub.ru/>
7. Научная электронная библиотека e-library: <http://www.e-library.ru/>
8. Электронная библиотечная система Znanim.com: <http://www.znanim.com/>
9. Университетская информационная система России (УИС России): <http://uisrussia.msu.ru/>
10. Электронный ресурс издательства Springer: <http://www.springerlink.com/>



11. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>
12. Электронная библиотека IQlib: <http://www.iqlib.ru/>
13. Поисковая система yandex.ru
14. Поисковая система google.com
15. Поисковая система rambler.ru

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Не требуется

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает контактную работу с преподавателем (работа практических занятиях) и самостоятельную (самоподготовка к лекциям и практическим занятиям) работу обучающегося.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» выступают лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а так же самостоятельная работа обучающихся.

Теоретические занятия (лекции) организуются по потокам. На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к экзамену, а также самостоятельной научной деятельности.

Практические занятия по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводятся в специализированном кабинете, оснащённом стендами, мультимедийным техническим оборудованием и специализированным оборудованием.

Цель практических занятий: приобретение практических навыков в области управления человеческими ресурсами. Практические занятия способствуют более глубокому пониманию теоретического материала учебного курса, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности студентов.

Основными видами практических занятий по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» являются: устные и письменные опросы, анализ конкретных ситуаций, кейс-стадии, тестовые задания, выступление с докладами, деловые игры.

Целью самостоятельной работы обучающихся является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

Формы самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем по заданию



преподавателя по рекомендуемой им учебной литературе и включает:

- подготовку к устному опросу;
- ознакомление с литературой по дисциплине на сайте ЭБС znanium.com.;
- подготовку к выступлениям, докладам, сообщениями по тематике, рекомендованной преподавателем;
- подготовку кейсов и презентаций по рекомендованным преподавателем темам;
- обзор научных статей и их аннотация.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.

Перечень тем самостоятельной работы студентов по подготовке к лекционным и практическим занятиям соответствует учебно- тематическому рейтинг-плану рабочей программы и представлен в Учебно-методическом обеспечении самостоятельной работы обучающихся «Управление человеческими ресурсами».

10. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

Учебные занятия по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах, оснащенных соответствующим оборудованием и программным обеспечением:

| Вид учебных занятий по дисциплине | Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования и программного обеспечения |
|-----------------------------------|---|
| Лекции | Учебная аудитория: Видеопроекционная аппаратура с возможностью подключения к ПК, экран, доска, учебная мебель |
| Практические занятия | Кабинет Менеджмента: Видеопроекционная аппаратура с возможностью подключения к ПК, экран, учебные информационные материалы, доска, учебная мебель |
| Самостоятельная работа студентов | Читальный зал Научно-технической библиотеки университета: Учебная мебель, 20 компьютеров с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» |