

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

«*10*» *ноября* 2017г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.ДВ.05.01 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ**

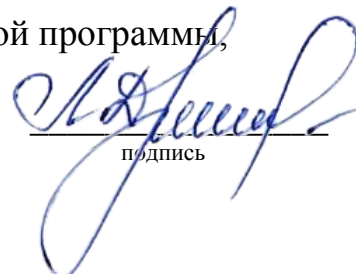
Направление подготовки	<i>38.04.02 Менеджмент</i>
Направленность (профиль)	<i>Управление фирмой</i>
Программа подготовки	<i>академическая</i>
Форма обучения	<i>очная</i>
Квалификация (степень) выпускника	<i>магистр</i>

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

Программу составила:

Д.В. Ланская, доцент кафедры, руководитель магистерской программы,
кандидат экономических наук, доцент

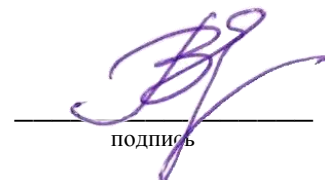


подпись

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» утверждена на заседании кафедры общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов

протокол № 14 от «24» апреля 2017 г.

Заведующий кафедрой Ермоленко В.В.

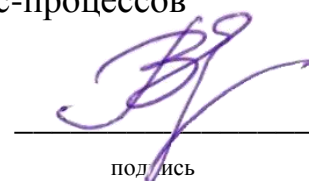


подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов

протокол № 14 от «24» апреля 2017 г.

Заведующий кафедрой Ермоленко В.В.

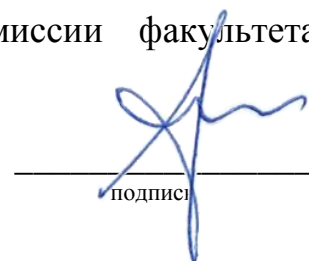


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 6 от «04» мая 2017 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.



подпись

Рецензенты:

Фалько Сергей Григорьевич, заведующий кафедрой «Экономика и организация производства» МГТУ им. Н.Э. Баумана, исполнительный директор некоммерческого партнерства «Объединение контроллеров России», доктор экономических наук, профессор.

Маслак Светлана Ивановна, заместитель генерального директора ООО «Комплексный инжиниринг».

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» входит в вариативную часть дисциплин направления подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент» по основной образовательной программе (ООП) «Управление фирмой» и имеет индекс Б1.В.ДВ.05.01. Изучение дисциплины студентами очной формы обучения идет на втором (шестом) курсе.

Цель курса – способствовать формированию у магистрантов системы знаний и аналитических умений по основным направлениям и формам работы с человеческими ресурсами организации.

Цели дисциплины:

- 1) сформировать систему знаний о понятиях, закономерностях и методах работы с персоналом современной организации;
- 2) сформировать и освоить практические навыки применения различных методик управления человеческими ресурсами.

Объектом изучения дисциплины является человеческие ресурсы.

Предметом изучения дисциплины являются основы современного подхода к управлению человеческими ресурсами.

1.2 Задачи дисциплины.

Для достижения целей решаются следующие задачи изучения дисциплины.

Теоретическая компонента:

- изучение основных подходов к управлению человеческими ресурсами и стратегии управления ими, основных методов и технологий работы с человеческими ресурсами.

Познавательная компонента:

- получение представления о методах поиска и подбора персонала, формирования кадрового состава, поддержания работоспособности персонала.

Практическая компонента:

- развитие у магистрантов навыка организации процессов поиска и отбора персонала, адаптации персонала, подготовки и реализации программ оценки, внутрифирменного обучения.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является дисциплиной по выбору вариативной части Блока 1 учебного плана направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» магистерской программы «Управление фирмой» и имеет индекс Б1.В.ДВ.5.1.

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» опирается на знание магистрантами теоретических и методологических положений таких дисциплин как «Управление социальной сферой», «Теория организации и организационное поведение», «История и современные проблемы менеджмента».

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» предназначена для ознакомления магистрантов с теоретическими знаниями в области управления человеческими ресурсами, а также для выработки навыков владения современными методиками управления человеческими ресурсами и применения современных подходов и методик на практике.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных компетенций (ОК/ПК), представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Требования к результатам освоения обучающимися дисциплины

Индекс и содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
	знать	уметь	владеть
ОК-1 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования	применять полученные знания в процессе дальнейшего обучения и в своей профессиональной деятельности	способностью самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения.
ОПК-2 владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	методы экономического и стратегического логистического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	проводить экономический и стратегический логистический анализ поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	методами экономического и стратегического логистического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде
ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Методологию и технологию управления человеческими ресурсами подразделений, групп (команд), сотрудников	Управлять человеческими ресурсами подразделений, групп (команд), сотрудников	Принципами и технологией управления человеческими ресурсами подразделений, групп (команд), сотрудников

В итоге изучения дисциплины студенты должны приобрести необходимые для фактического проявления заявленных компетенций представления, знания, умения и навыки.

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 часов), их распределение по видам работ (для студентов очной и заочной форм обучения) представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Распределение трудоемкости по всем видам аудиторной и самостоятельной работы студента по семестрам

Виды работы	Очная форма			Заочная форма			
	Всего часов	Семестр		Всего часов	Сессии		
		В семестр	С семестр		5 курс, сессия 2	5 курс, сессия 4	
Общая трудоемкость, зачетных единиц	2	2		1	0,22	0,78	
Общая трудоемкость, час	72	72		36	8	28	
Аудиторная работа	28	28		18	8	10	
В том числе: Лекции (Л)	8	8		8	4	4	
Практические (семинарские) занятия (ПЗ)	20	20		10	4	6	
Иная контактная работа	0,2	0,2		0,2	-	0,2	
КРП	-	-		-	-	-	
Индивидуальная контролируемая работа (ИКР)	0,2	0,2		0,2	-	0,2	
Самостоятельная работа	43,8	43,8		14	-	14	
В том числе: Реферат (Р)	13,8	13,8					
Эссе (Э)	10	10		4		-	
Самостоятельное изучение разделов	-	-		-	-	4	
Курсовая работа (КР)	-	-		-	-	-	
Самоподготовка	20	20		10	-	10	
Подготовка и сдача экзамена	-	-		3,8	-	3,8	
Вид итогового контроля	зачет			зачет			

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам и темам дисциплины для студентов очной и заочной форм обучения представлено в таблице 4.

Таблица 4 – Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам и темам дисциплины для студентов ОФО и ЗФО

№	Наименование модулей, разделов и тем	Очная форма						Очно-заочная форма					
		Всего	Аудиторная работа				СРС	Всего	Аудиторная работа				СРС
			Л	ПЗ	КРП	ИКР			Л	ПЗ	КРП	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	ВВЕДЕНИЕ	3	1	-	-	-	2	2	1		-	-	1
I	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	26	3	8	-	-	15	12	3	4	-	-	5
1	Сущность, значение и эффективность управления человеческими ресурсами	8	1	2	-	-	5	3	1	1	-	-	1
2	Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами	8	1	2	-	-	5	4	1	1	-	-	2
3	Кадровый потенциал организации в управлении человеческими ресурсами	10	1	4	-	-	5	5	1	2	-	-	2
II	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ	40,5	3,5	12	-	0,2	24,8	16,7	3,5	6	-	0,2	7
4	Организационное поведение и планирование человеческих ресурсов	11	1	4	-	-	6	5	1	2	-	-	2
5	Подбор, адаптация и обучение персонала	9	1	2	-	-	6	4	1	1	-	-	2
6	Эффективность управления человеческими ресурсами	9	1	2	-	-	6	4	1	1	-	-	2
7	Функции управления человеческими ресурсами организации и их развитие	11,5	0,5	4	-	0,2	6,8	3,7	0,5	2	-	0,2	1
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	4,5	0,5	-	-	-	2	1,5	0,5	-	-	-	1
	<i>Курсовая работа</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>Зачет / Зачет</i>	-	-	-	-	-	-	3,8	-	-	-	-	-
	Всего:	72	8	20	-	0,2	43,8	36	8	10	-	0,2	14

2.3 Содержание разделов и тем дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

Таблица 5 – Содержание лекций по дисциплине

№	Наименование раздела и темы	Содержание темы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения	
			Время	Форма текущего контроля	Время	Форма текущего контроля
1	2	3	4	5	6	7
	ВВЕДЕНИЕ	Особенности изучения дисциплины. Актуальные современные проблемы управления человеческими ресурсами. Задачи, основные разделы, объект изучения и содержание дисциплины	1	Реферат	1	Реферат
I	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ					
1	Сущность, значение и эффективность управления человеческими ресурсами	Сущность, значение и эффективность управления человеческими ресурсами. Сущность человеческого ресурса. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом	1	Дискуссия на семинаре	1	Дискуссия на семинаре
2	Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами	Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Информационно-документационное, техническое, нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.	1	Устный опрос	1	Устный опрос
3	Кадровый потенциал организации в управлении человеческими ресурсами	Понятие и оценка кадрового потенциала. Система показателей, характеризующих кадровый потенциал организации. Управление развитием кадрового потенциала	1	тест	1	тест
II	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ					
4	Организационное поведение и планирование человеческих ресурсов	Теория атрибуции в составлении мнения о людях. Наиболее значимые факторы для специалистов по УЧР. Основные понятия теории мотивации и ее развитие. Цели планирования человеческих ресурсов. Процесс планирования человеческих ресурсов. Методы планирования человеческих ресурсов. Сущность прогнозирования потребности в персонале организации	1	Письменный опрос	1	Письменный опрос

1	2	3	4	5	6	7
5	Подбор, адаптация и обучение персонала	Процесс подбора персонала. Источники и методы набора сотрудников. Этапы отбора персонала в организации. Процесс приема персонала на работу. Перевод на другую работу. Увольнение с работы. значение первичной адаптации. Профессиональная адаптация. Теория и практика оценки персонала. Аттестация кадров. Формирование резерва кадров и планирование деловой Карьеры. Виды обучения. Методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала организации.	1	Реферат	1	Реферат
6	Эффективность управления человеческими ресурсами	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами. Аудит человеческих ресурсов. Информационная система о человеческих ресурсах. Коммуникации в организации. Исследования в области управления персоналом. Оценка и измерение эффективности управления персоналом.	1	Письменный опрос	1	Письменный опрос
7	Функции управления человеческими ресурсами организации и их развитие	Содержание деятельности по оплате работы. Процесс управления оплатой работника. Распределение ответственности. Политика организации в области оплаты. Правовые ограничения при разработке системы оплаты. Системы оплаты работы. Премияльные системы. Нормирование труда. Природа конфликтов в организации, их виды и значение. Причины конфликтов и их устранение. Профилактика конфликтных ситуаций. Роль руководителя в конфликтных ситуациях. Стили разрешения конфликтов. Конфликты в общественной и индивидуальной деятельности, национально-этнические конфликты, конфликты в сфере управления. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии. Социальные и психологические мотивы конфликтов. Типология конфликтов. Управление конфликтом. Форма, структура и динамика конфликтов, пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов. Лизинг и аутстаффинг персонала. Аутсорсинг персонала. Контроллинг персонала. Рынок логистики в сфере трудоустройства.	0,5	Дискуссия на семинаре	0,5	Дискуссия на семинаре
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами. Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами.	0,5	Устный опрос	0,5	Устный опрос
	Всего		8		8	

2.3.2 Практические (семинарские) занятия

Таблица 6 – Содержание семинарских занятий

№	Наименование раздела и темы	Тематика практических занятий (семинаров)	Очная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
			Время	Форма текущего контроля	Время	Форма текущего контроля
1	Сущность, значение и эффективность управления человеческими ресурсами	Понятие управления человеческими ресурсами. Дискуссия: Значение управления человеческими ресурсами в современной экономике	2	Групповая работа	1	Групповая работа
2	Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами	Объектная и процессная декомпозиция человеческих ресурсов. Круглый стол: Параметры сетевой структуры человеческих ресурсов (границы и структурные размерности, участники и связи между ними)	2	Групповая работа	1	Групповая работа
3	Кадровый потенциал организации в управлении человеческими ресурсами	Планирование человеческих ресурсов. Дискуссия: Определение мощности человеческих ресурсов. Способы корректировки мощности.	2	Контрольная работа	1	Контрольная работа
4	Организационное поведение и планирование человеческих ресурсов	Неопределенность в цепях поставок. Работа в малых группах: оцените организационное поведение и методы его преобразования в человеческие ресурсы предприятия	2	Контрольная работа	1	Эссе
5	Подбор, адаптация и обучение персонала	Оптимизация и балансировка планов. Групповая работа	2	Групповая работа	1	Групповая работа
6	Эффективность управления человеческими ресурсами	Модель эффективности человеческих ресурсов. Дискуссия: Особенности оптимизации управления человеческими ресурсами на основе концепций реинжиниринга бизнес-процессов, бенчмаркинга и использования лучшей практики	4	Дискуссия	2	Дискуссия

7	Функции управления человеческими ресурсами организации и их развитие	Интеграция человеческих ресурсов. Круглый стол: Драйверы и препятствия в развитии человеческих ресурсов	2	Письменный опрос	1	Письменный опрос
Всего:			14		4	

2.3.3 Темы лабораторных занятий

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом по дисциплине не предусмотрены.

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

Учебно-методическое обеспечение по видам самостоятельной работы студентов представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	1. Конспект лекций по дисциплине «Управление человеческими ресурсами», утвержденный кафедрой общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов, протокол № __ от ____ г. 2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами», утвержденные кафедрой общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов, протокол № __ от ____ г.
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	3. Методические рекомендации по решению задач, утвержденные кафедрой общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов, протокол № __ от ____ г.
3	Реферат	4. Методические рекомендации по написанию рефератов, утвержденные кафедрой общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов, протокол № __ от ____ г.
4	Подготовка к текущему контролю	5. Методическое пособие по подготовке и выполнению тестовых заданий в системе тестового контроля, утвержденные кафедрой общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов, протокол № __ от ____ г.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

Активные и интерактивные формы проведения занятий:

1. обсуждение сложных философских проблем и дискуссионных вопросов;
2. разбор практических задач и кейсов;
3. тренинги.
4. информационно-коммуникационные технологии;
5. проектные методы обучения;
6. исследовательские методы в обучении;
7. методы поиска быстрых решений в группе;
8. проблемное обучение.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

4.1.1 Примерная тематика рефератов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» приведена в таблице 8.

Таблица 8 – Темы рефератов

№	Наименование темы
1.	Государственная политика социальной защиты безработных
2.	Развитие информационных технологий управления человеческими ресурсами
3.	Рынок труда и способы его регулирования
4.	Организация оплаты труда в современных условиях
5.	Оценка эффективности управления персоналом
6.	Маркетинг человеческих ресурсов
7.	Взаимосвязь теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами
8.	Реинжиниринг персонала предприятия
9.	Кадровый аутсорсинг
10.	Планирование и управление карьерой
11.	Организационная структура управления персоналом
12.	Методы определения численности сотрудников службы управления персоналом
13.	Управление рабочим временем
14.	Ассесмент-центр как форма комплексной оценки персонала
15.	Мотивация трудовой деятельности
16.	Международные организации в системе управления человеческими ресурсами
17.	Креативная деятельность лидера.
18.	Коучинг в системе управления человеческими ресурсами
19.	Методические подходы к оценке работников организации
20.	Эффективные методы подбора персонала

Реферат представляет собой научную работу студента или студентки, связанную с анализом 3-4 точек зрения различных исследователей и практиков (авторов) по выбранной теме с выводами, отражающими вашу личностную позицию. Выводы должны быть оригинальны и основательны.

Студент для подготовки реферата должны лично подобрать в библиотеке необходимые современные не старше 10 лет издания (учебники, научные статьи в журналах, интернет источники и т.д.) по теме. За три последних года просмотреть следующие журналы в библиотеке факультета управления и психологии или КубГУ, например, Менеджмент в России и за рубежом; Проблемы теории и практики управления; Управление персоналом.

Реферат состоит из следующих структурных элементов (все элементы начинаются с нового листа):

- титульного листа (по установленной форме) (1 лист);
- содержания и введение (на 1 листе);
- 2-3 основных вопросов (студент самостоятельно их определяет, исходя из необходимости раскрытия темы реферата), каждый вопрос заканчивается выводами, отражающими личностную позицию автора;
- заключения и списка использованных источников (7-12 наименований, оформленных по ГОСТу, см. сайт kubsu.ru, далее УНИВЕРСИТЕТ, далее БИБЛИОТЕКА, оформление списка литературы) (на 1 листе). Каждый пункт завершается кратким, содержательным, но емким выводом в 2-3 строчки.

Реферат завершается общим выводом (заключением) до 1/3 страницы. В реферате приветствуются 1-2 рисунка, 1-2 диаграммы (таблицы), разработанные лично автором и на которые дается ссылка по тексту. Текст проверяется на ошибки (орфографические и стилистические). Объем реферата от 5000 знаков до 9-10 листов. Поля: сверху, внизу, слева – 20мм, справа – 15мм, шрифт 14, Times New Roman, отступ 10 мм, выравнивание по ширине.

Реферат оформляется в соответствии с требованиями следующих ГОСТов:

- ГОСТ 7.32-91: Отчет о научно-исследовательской работе;
- ГОСТ Р 7.0.5 – 2008: Оформление библиографических ссылок.

Реферат сдается лично преподавателю на занятии в скоросшивателе. Реферат представляется в распечатанном на бумаге формата А4 и в электронном виде. Печатный вариант должен быть идентичен электронному. Плагиат в реферате не допускается.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

- 1) Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.
- 2) Стратегическое управление человеческими ресурсами.
- 3) Информационно-документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами
- 4) Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
- 5) Понятие и оценка кадрового потенциала.
- 6) Система показателей, характеризующих кадровый потенциал организации.
- 7) Управление развитием кадрового потенциала.
- 8) Основные понятия теории мотивации и ее развитие.
- 9) Процесс планирования человеческих ресурсов.
- 10) Методы планирования человеческих ресурсов.
- 11) Сущность прогнозирования потребности в персонале организации.
- 12) Процесс подбора персонала.
- 13) Источники и методы набора сотрудников.
- 14) Этапы отбора персонала в организации.

- 15) Процесс приема персонала на работу.
- 16) Роль и значение первичной адаптации, ее основные направления.
- 17) Аттестация кадров.
- 18) Формирование резерва кадров и планирование деловой карьеры.
- 19) Виды и методы обучения персонала.
- 20) Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала организации.
- 21) Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
- 22) Аудит человеческих ресурсов.
- 23) Коммуникации в организации.
- 24) Системы оплаты работы. Премияльные системы.
- 25) Природа конфликтов в организации, их виды и значение.
- 26) Причины конфликтов и их устранение.
- 27) Роль руководителя в конфликтных ситуациях.
- 28) Стили разрешения конфликтов.
- 29) Форма, структура и динамика конфликтов, пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов.
- 30) Лизинг и аутстаффинг персонала.
- 31) Контроллинг персонала.
- 32) Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами.

Критерии оценивания магистрантов на экзамене

Для получения оценки «удовлетворительно»

В ответе раскрыта сущность основных категорий и понятий, содержащихся в вопросе, таким образом, чтобы в нем просматривался ответ на поставленный вопрос.

Для получения оценки «хорошо»

В ответе раскрыта сущность основных категорий и понятий, содержащихся в вопросе, и определены все логические связи и отношения между ними, обеспечивающие полное раскрытие смысла ответа на поставленный вопрос.

Для получения оценки «отлично»

В ответе раскрыта сущность основных категорий и понятий, содержащихся в вопросе, определены все необходимые логические связи и отношения между ними полностью раскрывающие смысл ответа на поставленный вопрос, и приведены примеры из практической деятельности, иллюстрирующие ответ на поставленный вопрос.

Критерии оценивания магистров на зачете

Для получения зачета

В ответе раскрыта сущность основных категорий и понятий, содержащихся в вопросе, определены все необходимые логические связи и отношения между ними полностью раскрывающие смысл ответа на поставленный вопрос, и приведены примеры из практической деятельности, иллюстрирующие ответ на поставленный вопрос.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Управление человеческими ресурсами: теория и практика : учебник / Веснин, Владимир Рафаилович; В.Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2014. - 688 с.
2. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 392 с.
3. Управление человеческими ресурсами : учебник / Карташова, Лариса Васильевна ; Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". – М.: ИНФРА-М, 2010. - 235 с.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах

5.2 Дополнительная литература:

1. Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Старкова, Надежда Олеговна, Коновалова, Светлана Юрьевна ; Н. О. Старкова, С.Ю. Коновалова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар: [Кубанский государственный университет], 2012. – 122 с.

5.3. Периодические издания:

1. «Российский журнал менеджмента» — научный журнал в области менеджмента, издаваемый с 2003 года. Журнал учрежден Санкт-Петербургским государственным университетом по инициативе Высшей школы менеджмента СПбГУ. (<https://www.rjm.ru/index>).

2. «Менеджмент в России и за рубежом» - периодическое издание, полностью посвящённое проблемам современного менеджмента. Издаётся с 1997 года.. (<http://www.mevriz.ru/>).

3. «Креативная экономика» – научно-практический журнал, выпускается с января 2007 года в печатном и электронном виде, периодичность журнала: 12 выпусков в год (ежемесячно). (<https://creativeconomy.ru/journals/ce/>).

4. «Форсайт» – научный журнал открытого доступа, выпускаемый Институтом статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». (<https://foresight-journal.hse.ru/>).

5. «Информационное общество» – научно-аналитический журнал – издается Институтом развития информационного общества совместно с Российской инженерной академией с 1999 года. (<http://infosoc.iis.ru/index.html>).

6. «Проблемы теории и практики управления» - официальное издание Международного научно-исследовательского института проблем управления, издается с 1983 года. (<http://www.uptp.ru/>).

7. "Социологические исследования" - ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской Академии наук, основан в 1974 году. Ежемесячный журнал (<http://www.isras.ru/socis.html>).

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" (www.biblioclub.ru).

2. Электронная библиотечная система издательства "Лань". (<http://e.lanbook.com/>).

3. Электронная библиотечная система "Юрайт" (<http://www.biblio-online.ru>).

4. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале Science Direct (<http://www.sciencedirect.com/>).

5. Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" (www.grebennikon.ru).

6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. (<http://archive.neicon.ru>).
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<http://elibrary.ru/defaultx.asp>).
8. Российская государственная библиотека. Электронная библиотека: библиотека диссертаций (<http://diss.rsl.ru>).
9. Электронный каталог российских диссертаций (философия) (<http://www.disserr.com/catalogue/code-09.html>)
10. Elsevier B.V. Электронные базы (Scopus, Science Direct и др.) (<http://elsevierscience.ru/products/>).

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

Освоение дисциплины предусматривает прослушивание лекций и проведение лабораторных работ.

Для глубокого изучения дисциплины настоятельно рекомендуется:

- систематически готовиться к семинарским занятиям по учебным пособиям, научным статьям в журналах, а также с использованием ресурсов Интернет;
- своевременно выполнять семинарские задания, готовить эссе.

Самостоятельная работа студента - один из важнейших этапов в подготовке специалистов. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как специалистов, прививает навыки работы с литературой, статистическими данными.

Цель самостоятельной работы - систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников. Для развития навыков самостоятельной работы студентами во время самостоятельной работы выполняются эссе.

Эссе готовятся студентом самостоятельно, в них обобщаются теоретические материалы по исследуемой теме с использованием материалов из специальной литературы, нормативно-правовых документов, стандартизирующих рассматриваемую сферу. В содержании письменных работ должен быть собственный анализ и критический подход к решению проблемы по выбранной теме исследования, подкрепленный статистическими данными и корпоративной отчетностью известных корпораций. Материалы должны быть изложены на высоком теоретическом уровне, с применением практических данных, примеров.

Студентам рекомендуется непрерывно проводить научные исследования под руководством преподавателя кафедры по избранной теме и готовить сообщения на научные конференции, статьи в Сборник молодых исследователей и научные журналы.

Обучение студентов с ограниченными возможностями организуется в соответствии с требованиями «Методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего профессионального образования» от «8» апреля 2014 г.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

1. Электронная почта mail.ru с облачным сервисом облако@mail.ru
2. Интернет конференц-связь FreeConferencecall.com. Бесплатная услуга конференц связи (<https://www.freeconferencecall.com>)

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Специальные компьютерные программы не используются.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>).
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>).
3. Базы данных компании «Ист Вью» (<http://dlib.eastview.com>).
4. Научная электронная библиотека «Киберленинка» (<http://cyberleninka.ru/>).

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

Характеристика материально-технической базы для осуществления различных видов учебной работы по дисциплине представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Материально-техническая база для различных видов учебной работы

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Аудитория А 409, оснащенная презентационной техникой (интерактивная доска, проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО)
2.	Семинарские занятия	
3.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Р Е Ц Е Н З И Я 1
на рабочую учебную программу по дисциплине
Б1.В.ДВ.05.01.Управление человеческими ресурсами

Рабочая учебная программа «Управление человеческими ресурсами» по магистерской программе «Управление фирмой» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и Примерной основной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Содержания рабочей программы соответствует требованиям ФГОС ВО 3+ (Раздел IV).

Содержание рабочей программы соответствует поставленным целям, современному уровню и *тенденциям* развития современного маркетинга, а также практики использованием различных каналов распределения и маркетинговых коммуникаций в продвижении товаров на рынок.

При разработке рабочей учебной программы использовалась новейшая отечественная и зарубежная литературы и собственные издания ППС кафедры.

Содержания разделов структурированы и насыщены фундаментальным и практикоориентированным материалом, часы аудиторных занятий целесообразно распределены по видам лекциям, семинарам в соответствии с трудоемкостью в часах.

Рабочая учебная программа отличается логической стройностью.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено проведение занятий с использованием активных форм и методов, а также компьютерных презентаций. Предусмотрена групповая и проектная работа, а также дискуссии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Рабочая учебная программа по дисциплине Б1.В.ДВ.05.01. «Управление человеческими ресурсами» может использоваться в учебном процессе по магистерской программе «Управление фирмой» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент в ФГБОУ ВПО «КубГУ».

Заведующий кафедрой «Экономика и организация производства»
МГТУ им. Н. Э. Баумана, исполнительный директор некоммерческого
партнерства «Объединение контроллеров» доктор экономических наук,
профессор

С.Г. Фалько



«23» июня 2017 г.

Р Е Ц Е Н З И Я 2
на рабочую учебную программу по дисциплине
Б1.В.ДВ.05.01.Управление человеческими ресурсами

Рабочая учебная программа «Управление человеческими ресурсами» по магистерской программе «Управление фирмой» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и Примерной основной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Содержания рабочей программы соответствует требованиям ФГОС ВО 3+ (Раздел IV).

При разработке рабочей учебной программы использовалась новейшая отечественная и зарубежная литературы и собственные издания ППС кафедры.

Рабочая учебная программа отличается логической стройностью.

Содержание разделов структурированы и насыщены фундаментальным и практикоориентированным материалом, часы аудиторных занятий целесообразно распределены по видам лекциям, семинарам в соответствии с трудоемкостью в часах.

Курс «Управление человеческими ресурсами» адаптирован к направлению «Менеджмент» и предусматривает освоение студентами профессиональных компетенций:

ОПК-2 владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде

ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

Рабочей программой дисциплины предусмотрено проведение занятий с использованием активных форм и методов, а также компьютерных презентаций. В ходе занятий в дискуссионном режиме формируется стратегическое мышление у студентов. Предусмотрена групповая работа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Рабочая учебная программа по дисциплине Б1.В.ДВ.05.01. «Управление человеческими ресурсами» может использоваться в учебном процессе по магистерской программе «Управление фирмой» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент в ФГБОУ ВПО «КубГУ».

Заместитель генерального директора
ООО "Комплексный инжиниринг"

« 19 » сентября 2017 г.

