

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»
(ТвГТУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебной работе
_____ Э.Ю. Майкова
« ____ » _____ 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплина части, формируемой участниками образовательных отношений
Блока 1 «Дисциплины (модули)»
«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление.
Типы задач профессиональной деятельности: организационно-
управленческий.

Форма обучения – очная и очно-заочная

Факультет управления и социальных коммуникаций
Кафедра «Менеджмент»

Рабочая программа дисциплины соответствует ОХОП подготовки бакалавров в части требований к результатам обучения по дисциплине и учебному плану.

Разработчик программы: к.ф.н., доцент

М.В. Федоров

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент»
« ____ » _____ 2021г., протокол № ____.

Заведующий кафедрой

О.П. Разинькова

Согласовано
Начальник учебно-методического
отдела УМУ

Д.А. Барчуков

Начальник отдела
комплектования
зональной научной библиотеки

О.Ф. Жмыхова

1. Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование знаний, умений, навыков и ценностных ориентаций, необходимых в профессиональной деятельности личности для управления человеческими ресурсами.

Задачами дисциплины являются:

Приобретение понимания целей, функций, организационной структуры управления человеческими ресурсами, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений;

Овладение основными технологиями управления человеческими ресурсами, включая организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профессиональную ориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, мотивацию и организацию труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, разработки стратегии управления человеческими ресурсами предприятия и пр.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений «Блока 1 Дисциплины (модули)». Освоение дисциплины опирается на теоретические знания дисциплин «Культурология», «Экономика предприятия», «Корпоративная социальная ответственность», «Теория менеджмента», «Методы принятия управленческих решений», а также дисциплин, изучаемых параллельно «Социология», «Психология» и др.

Приобретенные знания в рамках дисциплины необходимы для формирования наряду с другими изучаемыми дисциплинами целостного представления о направлении «Менеджмент», а также при написании выпускной квалификационной работы

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

3.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция, закрепленная за дисциплиной в ОХОП:

УК-3: способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Индикаторы компетенций, закрепленных за дисциплиной в ОХОП:

ИУК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели.

ИУК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи.

ИУК-3.1.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

31. Теорию и стратегии управления человеческими ресурсами организации, планирования и осуществления мероприятий, направленных на ее реализацию.

Уметь:

У1. Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.

ИУК-3.2.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

31. Основные теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципы формирования команды

Уметь:

У1. Проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

3.2. Технологии, обеспечивающие формирование компетенций

Проведение лекционных занятий, выполнение практических работ.

4. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 1а. Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачетные единицы	Академические часы
Общая трудоемкость дисциплины	3	108
Аудиторные занятия, всего		30
В том числе:		

Вид учебной работы	Зачетные единицы	Академические часы
Лекции		15
Практические занятия (ПЗ)		15
Лабораторные работы (ЛР)		Не предусмотрены
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		42 + 36 (экз.)
В том числе:		
Курсовой проект (КП)		Не предусмотрен
Курсовая работа (КР)		Не предусмотрена
Расчетно-графические работы		Не предусмотрены
Реферат		Не предусмотрен
Другие виды самостоятельной работы:		
- подготовка к защите практических работ		39
- подготовка к защите лабораторных работ		0
Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация (экзамен)		3 + 36 (экз.)
Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)		0

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 16. Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачетные единицы	Академические часы
Общая трудоемкость дисциплины	3	108
Аудиторные занятия, всего		16
В том числе:		
Лекции		8
Практические занятия (ПЗ)		8
Лабораторные работы (ЛР)		Не предусмотрены
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		56 + 36 (экз.)
В том числе:		
Курсовой проект (КП)		Не предусмотрен
Курсовая работа (КР)		Не предусмотрена
Расчетно-графические работы		Не предусмотрены
Реферат		Не предусмотрен
Другие виды самостоятельной работы:		
- подготовка к защите практических работ		53
- подготовка к защите лабораторных работ		0
Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация (экзамен)		3+ 36 (экз.)

Вид учебной работы	Зачетные единицы	Академические часы
Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)		0

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 2а. Модули дисциплины, трудоемкость в часах и виды учебной работы

Наименование модуля	Труд-ть часы	Лекции	Практич. занятия	Лаб. практикум	Сам. работа
1. Генезис теории человеческих ресурсов	12	2	2	-	4 + 4 (экз.)
2. Методология управления человеческими ресурсами	12	1,5	1,5	-	5 + 4 (экз.)
3. Система управления человеческими ресурсами	12	2	2	-	4 + 4 (экз.)
4. Стратегическое управление человеческими ресурсами	12	1,5	1,5	-	5 + 4 (экз.)
5. Планирование работы с персоналом организации	12	2	2	-	4 + 4 (экз.)
6. Технологии и этапы управления персоналом	12	1,5	1,5	-	5 + 4 (экз.)
7. Технологии управления развитием человеческих ресурсов	12	1,5	1,5	-	5 + 4 (экз.)
8. Управление поведением персонала организации	12	1,5	1,5	-	5 + 4 (экз.)
9. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	12	1,5	1,5	-	5 + 4 (экз.)
Всего на дисциплину	108	15	15	-	42 + 36 (экз.)

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 2б. Модули дисциплины, трудоемкость в часах и виды учебной работы

Наименование модуля	Труд-ть часы	Лекции	Практич. занятия	Лаб. практикум	Сам. работа
1. Генезис теории человеческих ресурсов	12	1	1	-	6 + 4 (экз.)
2. Методология управления человеческими ресурсами	12	1	1	-	6 + 4 (экз.)
3. Система управления человеческими ресурсами	12	1	1	-	6 + 4 (экз.)
4. Стратегическое управление человеческими ресурсами	12	1	1	-	6 + 4 (экз.)
5. Планирование работы с персоналом организации	12	1	1	-	6 + 4 (экз.)
6. Технологии и этапы управления персоналом	12	1	1	-	6 + 4 (экз.)
7. Технологии управления развитием человеческих ресурсов	12	0,5	0,5	-	7 + 4 (экз.)
8. Управление поведением персонала организации	12	1	1	-	6 + 4 (экз.)
9. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	12	0,5	0,5	-	7 + 4 (экз.)
Всего на дисциплину	108	8	8	-	56 + 36 (экз.)

5.2. Содержание дисциплины

МОДУЛЬ 1 «Генезис теории человеческих ресурсов»

Теории управления о роли человека в организации. Объективные предпосылки появления теории человеческих ресурсов. Роль и значение процессного, системного и ситуационного подхода в развитии теории человеческих ресурсов. Специфика человеческих ресурсов как объекта управления в отличие от всех других видов ресурсов (материальных,

финансовых, информационных и др.). Человеческий капитал, социальный капитал и человеческие ресурсы в интерпретации отечественных ученых. Концепция управления человеческими ресурсами. Концепция организационной культуры и ее значение для практики управления человеческими ресурсами.

МОДУЛЬ 2 «Методология управления человеческими ресурсами»

Человеческие ресурсы как объект управления в условиях инновационной экономики. Универсальные принципы современного механизма управления человеческими ресурсами. Объективные предпосылки формирования новых моделей управления человеческими ресурсами. Управление по результатам. Управление посредством мотивации. Рамочное управление. Управление посредством делегирования. Модель управления Бад-Гарцбургская. Партисипативное управление. Предпринимательское управление. Принципы современной концепции управления человеческими ресурсами. Методы построения систем управления человеческими ресурсами организации. Цикл менеджмента человеческих ресурсов и функция менеджера. Кластерный подход в управлении человеческими ресурсами организации.

МОДУЛЬ 3 «Система управления человеческими ресурсами»

Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами: понятие, стадии, характеристика этапов. Цели и функции управления человеческими ресурсами. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. Кадровое и документационное обеспечение управления человеческими ресурсами на предприятии. Нормативно-методическое обеспечение и информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

МОДУЛЬ 4 «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Основные положения стратегии развития организации как основы проектирования систем управления человеческими ресурсами. Система стратегического управления человеческими ресурсами. Анализ факторов внешней среды, влияющих на стратегию управления человеческими ресурсами. Анализ факторов внутренней среды в стратегическом управлении человеческими ресурсами. Основные этапы разработки стратегии управления человеческими ресурсами. Формы и методы реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

МОДУЛЬ 5 «Планирование работы с персоналом организации»

Основы кадрового планирования в организации. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Уровни и этапы кадрового планирования. Требования к планированию. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Маркетинг персонала. Прогнозирование и планирование потребности в персонале. Планирование показателей по труду и его производительности. Нормирование труда и расчет численности персонала.

МОДУЛЬ 6 «Технология и этапы управления персоналом организации»

Отбор, прием и найм персонала. Политика набора персонала. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Выбор источников найма персонала. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала. Специализация, профориентация и трудовая адаптация персонала. Основы организации труда. Управленческий труд, его специфика. Высвобождение персонала. Автоматизированные информационные технологии управления персоналом.

МОДУЛЬ 7 «Технология управления развитием человеческих ресурсов»

Управление социальным развитием. Социальная защита, функции социальной службы. Переподготовка, обучение, повышение квалификации, достижение высокого профессионализма персонала — составные части стратегии развития персонала в организации. Организация обучения персонала. Виды и методы обучения персонала. Организация проведения аттестации. Управление деловой карьерой в организации. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Особенности регулирования профессионального развития. Управление нововведениями в работе по развитию человеческих ресурсов.

МОДУЛЬ 8 «Управление поведением персонала организации»

Теории поведения индивида в организации. Формирование системы управления мотивации трудовой деятельности. Процесс мотивации трудовой деятельности и его структурные элементы. Ключевые принципы построения мотивационного процесса. Стимулирование — метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Основные задачи теории стимулирования труда. Современные формы вознаграждения персонала. Оплата труда: организация, формы и системы. Дополнительные льготы и

компенсации; надбавки. Премияльные системы: зарубежный опыт и отечественная практика. Этика деловых отношений. Организационная культура и методы управления организационной культурой. Управление конфликтами и стрессами. Безопасность деятельности персонала. Условия труда. Дисциплина труда и управление текучестью кадров.

МОДУЛЬ 9 «Оценка эффективности управления человеческими ресурсами»

Анализ и описание деятельности и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом. Роль специалистов по управлению человеческими ресурсами в организации. Вклад в деятельность компании: вклад в добавленную стоимость, вклад в конкурентное преимущество, влияние на экономические показатели предприятия. Оценка затрат на персонал организации. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом: оценка социальных и экономических результатов, оценка затрат.

5.3. Практические занятия

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 3а. Практические работы и их трудоемкость

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоем- кость, ч
Модуль 1 Цель: ознакомление с теорией человеческих ресурсов	1. Концепция управления человеческими ресурсами. 2. Концепция организационной культуры. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
Модуль 2 Цель: формирование навыков построения систем управления человеческими ресурсами организации	1. Модели и методы управления. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1,5

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоем- кость, ч
Модуль 3 Цель: формирование представления о системе управления человеческими ресурсами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. 2. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение 	2
Модуль 4 Цель: формирование навыков стратегического управления человеческими ресурсами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формы и методы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение 	1,5
Модуль 5 Цель: формирование навыков планирования работы с персоналом организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прогнозирование и планирование потребности в персонале. 2. Нормирование труда и расчет численности персонала. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение 	2
Модуль 6 Цель: ознакомление с технологией и этапами управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Технология и этапы управления персоналом. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение 	1,5
Модуль 7 Цель: формирование технологии управления развитием человеческих ресурсов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Технология управления развитием человеческих ресурсов. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение 	1,5
Модуль 8 Цель: формирование навыков управления поведением персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование системы мотивации трудовой деятельности. 2. Стимулирование труда. 3. Управление конфликтами. 4. Заслушивание рефератов и их обсуждение 	1,5
Модуль 9 Цель: оценка результатов деятельности персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка затрат на персонал. 2. Оценка эффективности проектов совершенствования системы и 	1,5

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоем- кость, ч
организации	технологии управления персоналом. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 3б. Практические работы и их трудоемкость

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоем- кость, ч
Модуль 1 Цель: ознакомление с теорией человеческих ресурсов	1. Концепция управления человеческими ресурсами. 2. Концепция организационной культуры. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1
Модуль 2 Цель: формирование навыков построения систем управления человеческими ресурсами организации	1. Модели и методы управления. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1
Модуль 3 Цель: формирование представления о системе управления человеческими ресурсами	1. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. 2. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1
Модуль 4 Цель: формирование навыков стратегического управления человеческими ресурсами	1. Формы и методы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1
Модуль 5 Цель: формирование навыков планирования работы с персоналом организации	1. Прогнозирование и планирование потребности в персонале. 2. Нормирование труда и расчет численности персонала.	1

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоем- кость, ч
	3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	
Модуль 6 Цель: ознакомление с технологией и этапами управления персоналом	1. Технология и этапы управления персоналом. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1
Модуль 7 Цель: формирование технологии управления развитием человеческих ресурсов	1. Технология управления развитием человеческих ресурсов. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	0,5
Модуль 8 Цель: формирование навыков управления поведением персонала	1. Формирование системы мотивации трудовой деятельности. 2. Стимулирование труда. 3. Управление конфликтами. 4. Заслушивание рефератов и их обсуждение	1
Модуль 9 Цель: оценка результатов деятельности персонала организации	1. Оценка затрат на персонал. 2. Оценка эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	0,5

6. Самостоятельная работа обучающихся и текущий контроль их успеваемости

6.1. Цели самостоятельной работы

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.

6.2. Организация и содержание самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем курса по заданию преподавателя по рекомендуемым им источникам, в подготовке к практическим занятиям, текущему контролю успеваемости, экзамену.

Предусмотрено 24 практических занятия, которые защищаются посредством тестирования или устного опроса (по желанию обучающегося). Максимальная оценка за выполненную работу — 10 баллов.

Выполнение всех практических работ обязательно. В случае невыполнения практической работы по уважительной причине студент имеет право выполнить письменный реферат по согласованной с преподавателем теме модуля, по которому пропущена практическая работа.

Возможная тематическая направленность реферативной работы для каждого учебно-образовательного модуля представлена в таблице 4.

Таблица 4. Темы рефератов

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
1	Модуль 1	Теории управления о роли человека в организации
		Человеческий капитал и человеческие ресурсы в интерпретации отечественных ученых
		Концепция командного менеджмента
		Концепция организационной культуры и ее значение для практики управления человеческими ресурсами
2	Модуль 2	Универсальные принципы современного механизма управления человеческими ресурсами
		Объективные предпосылки формирования новых моделей управления человеческими ресурсами
		Управление человеческими ресурсами посредством мотивации
		Управление человеческими ресурсами посредством делегирования
		Партисипативное управление человеческими ресурсами.
		Закономерности и принципы управления персоналом
		Методы построения систем управления персоналом
3	Модуль 3	Организационное проектирование систем управления

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		<p>человеческими ресурсами</p> <p>Организационная структура системы управления человеческими ресурсами</p> <p>Структура системы управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии</p> <p>Особенности управления человеческими ресурсами в малом бизнесе</p> <p>Кадровое обеспечение систем управления человеческими ресурсами</p> <p>Информационное и техническое обеспечение управления человеческими ресурсами</p> <p>Особенности управления человеческими ресурсами в Великобритании.</p> <p>Американская модель управления человеческими ресурсами</p> <p>Развитие управления человеческими ресурсами в российских организациях в условиях модернизации экономики</p> <p>Принципы и методы управления человеческими ресурсами</p> <p>Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами</p> <p>Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами</p> <p>Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом</p> <p>Японская модель управления человеческими ресурсами и ее роль в развитии современного кадрового менеджмента</p>
4	Модуль 4	Система стратегического управления человеческими ресурсами

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		<p>Организационная структура и составляющие стратегии управления человеческими ресурсами</p> <p>Содержание этапов реализации стратегии управления человеческими ресурсами</p> <p>Концепция стратегического управления человеческими ресурсами</p> <p>Развитие стратегического управления человеческими ресурсами в России: проблемы и перспективы</p> <p>Анализ факторов внешней среды, влияющих на стратегию управления человеческими ресурсами</p> <p>Анализ факторов внутренней среды в стратегическом управлении человеческими ресурсами</p> <p>Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления человеческими ресурсами</p>
5	Модуль 5	<p>Кадровое планирование в организации</p> <p>Кадровый контроллинг и кадровое планирование</p> <p>Кадровая политика организации, и ее значение для практики управления человеческими ресурсами</p> <p>Прогнозирование и планирование потребности в персонале организации</p> <p>Содержание оперативного плана работы с персоналом</p> <p>Функции маркетинга персонала</p> <p>Планирование производительности труда персонала: особенности относительно групп персонала</p> <p>Современные проблемы нормирования труда и планирования численности персонала</p> <p>Основные направления и методы кадрового планирования</p> <p>Оперативный план работы с персоналом</p>
6	Модуль 6	<p>Технология найма и отбора персонала</p> <p>Современные направления совершенствования механизма</p>

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		<p>отбора персонала</p> <p>Подбор и расстановка персонала</p> <p>Методы оценки персонала</p> <p>Новейшие технологии отбора кадров</p> <p>Характеристика методов отбора кадров</p> <p>Правовые основы найма на работу</p> <p>Профорентация, ее задачи и формы</p> <p>Трудовая адаптация персонала: методы и практика</p> <p>Профилактика текучести кадров на различных этапах трудовой адаптации</p>
7	Модуль 7	<p>Социализация персонала в организации</p> <p>Адаптация персонала в организации</p>

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		<p>Планирование трудовой карьеры сотрудников</p> <p>Сущность, задачи и принципы научной организации труда</p> <p>Формы и методы регулирования численности персонала</p> <p>Управление социальным развитием организации и социальная защита</p> <p>Современные направления совершенствования системы обучения персонала</p> <p>Организация обучения персонала в организации</p> <p>Виды и формы обучения персонала в организации</p> <p>Особенности переподготовки, обучения, повышения квалификации различных категорий персонала</p> <p>Роль и значение профессионально ориентационной деятельности в формировании высокого трудового потенциала организации</p> <p>Роль Международной организации труда в развитии управления человеческими ресурсами на современном этапе</p> <p>Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ</p> <p>Государственная кадровая политика в РФ</p>
8	Модуль 8	<p>Процесс мотивации трудовой деятельности и его структурные элементы</p> <p>Состав и структура потребностей имеющих непосредственное отношение к трудовой мотивации</p> <p>Мотивационный процесс и его стадии. Ключевые принципы построения мотивационного процесса</p> <p>Стимулирование — метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Основные задачи теории стимулирования труда</p> <p>Материальное и нематериальное стимулирование персонала организации</p>

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		<p>Формирование системы управления мотивации трудовой деятельности</p> <p>Этические проблемы деловых отношений в организации. Типы организационных культур. Методы управления организационной культурой</p> <p>Управление конфликтами в организации</p> <p>Измерение и совершенствование условий и безопасности труда в организации</p> <p>Проблемы дисциплины труда в современных организациях</p> <p>Управление корпоративной культурой и его методы</p>
9	Модуль 9	<p>Методика оценки эффективности управления человеческими ресурсами</p> <p>Методы оценки результатов труда персонала организации</p> <p>Методы оценки затрат на персонал организации</p> <p>Аудит персонала: направления, уровни, виды</p> <p>Технология проведения аудита персонала организации</p>

Оценивание в этом случае осуществляется путем устного опроса проводится по содержанию и качеству выполненного реферата.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература по дисциплине

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490237> (дата обращения: 02.11.2022).- (ID=143855-0)

2. Горленко О.А. Управление персоналом : учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можяева. - 2-е изд. ; доп. и испр. - Москва

:Юрайт, 2022. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-00547-9. - URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-491299> . - (ID=113906-0)

3. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490178> (дата обращения: 02.11.2022).- (ID=143856-0)

4. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494037> (дата обращения: 02.11.2022).- (ID=143853-0)

5. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И.А. Максимцев [и др.]. - 2-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2021. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-99951-8. - URL: <https://urait.ru/bcode/468655> . - (ID=143852-0)

7.2. Дополнительная литература дисциплине

1. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498887> (дата обращения: 02.11.2022). - (ID=130633-0)

2. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498855> (дата обращения: 02.11.2022). (ID=114081-0)

3. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник / В.Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2019. - ЭБС Университетская библиотека онлайн. - Текст : электронный. - Дата обращения: 07.07.2022. - Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-392-

27401-7. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570063> . - (ID=113452-0)

4. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация "бакалавр") : в составе учебно-методического комплекса / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - 3-е изд. ; стер. - Москва : Дашков и К, 2021. - (Учебные издания для бакалавров) (УМК-У). - ЭБС Лань. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 03.10.2022. - ISBN 978-5-394-04494-6. - URL: <https://e.lanbook.com/book/229967> . - (ID=104161-0)

5. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.]; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496616> (дата обращения: 02.11.2022). - (ID=139733-0)

6. Разнова Н.В. Управление персоналом : учебное пособие : в составе учебно-методического комплекса / Н.В. Разнова, И.А. Цветочкина. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2020. - 148 с. - (УМК-У). - ЭБС Лань. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.09.2022. - ISBN 978-5-7638-4290-6. - URL: <https://e.lanbook.com/book/181609> . - (ID=108018-0)

7.3. Методические материалы

1. Вопросы для подготовки к зачету и экзамену по дисциплине "Управление человеческими ресурсами" Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент. Профиль: Производственный менеджмент : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ;разраб. М.В. Федоров. - Тверь :ТвГТУ, 2016. - (УМК-В). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/120796> . - (ID=120796-0)

2. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине "Управление человеческими ресурсами" Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент. Профиль: Производственный менеджмент : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ;разраб. М.В. Федоров. - Тверь :ТвГТУ, 2016. - (УМК-П). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/120772> . - (ID=120772-0)

3. Оценочные средства промежуточной аттестации в форме заданий для дополнительного итогового контрольного испытания и экзаменационных билетов по дисциплине "Управление человеческими ресурсами"

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент. Профиль: Производственный менеджмент : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ;разраб. М.В. Федоров. - Тверь :ТвГТУ, 2016. - (УМК-Э). - Текст : электронный. - Режим доступа: с разрешения преподавателя. - (ID=120798-0)

4. Тезисы лекций по дисциплине "Управление человеческими ресурсами" Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент. Профиль: Производственный менеджмент : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ;разраб. М.В. Федоров. - Тверь :ТвГТУ, 2016. - (УМК-Л). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/120770> . - (ID=120770-0)

5. Тестовые задания по дисциплине "Управление человеческими ресурсами" Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент. Профиль: Производственный менеджмент : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ;разраб. М.В. Федоров. - Тверь :ТвГТУ, 2016. - (УМК-В). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/120774> . - (ID=120774-0)

7.4. Программное обеспечение по дисциплине

Операционная система Microsoft Windows: лицензии № ICM-176609 и № ICM-176613 (Azure Dev Tools for Teaching).

Microsoft Office 2007 Russian Academic: OPEN No Level: лицензия № 41902814.

7.5. Специализированные базы данных, справочные системы, электронно-библиотечные системы,профессиональные порталы в Интернет

ЭБС и лицензионные ресурсы ТвГТУ размещены:

1. Ресурсы:<https://lib.tstu.tver.ru/header/obr-res>
2. ЭКТвГТУ:<https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/Web>
3. ЭБС "Лань":<https://e.lanbook.com/>
4. ЭБС "Университетская библиотека онлайн":<https://www.biblioclub.ru/>
5. ЭБС «IPRBooks»:<https://www.iprbookshop.ru/>
6. Электронная образовательная платформа "Юрайт" (ЭБС «Юрайт»):<https://urait.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY:<https://elibrary.ru/>

8. Информационная система "ТЕХНОРМАТИВ". Конфигурация "МАКСИМУМ" : сетевая версия (годовое обновление): [нормативно-технические, нормативно-правовые и руководящие документы (ГОСТы, РД, СНИПы и др.]. Диск 1,2,3,4. - М. :Технорматив, 2014. - (Документация для профессионалов). - CD. - Текст : электронный. - 119600 р. – (105501-1)
9. База данных учебно-методических комплексов: <https://lib.tstu.tver.ru/header/umk.html>

УМК размещен: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/116179>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются современные средства обучения: наглядные пособия, диаграммы, схемы.

Возможна демонстрация лекционного материала с помощью оверхед-проектора (кодоскопа) и мультипроектора.

9.Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

9.1.Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена

1. Шкала оценивания промежуточной аттестации в форме экзамена — «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

2.Критерии оценки и ее значения для категории «знать» (количественный критерий):

Ниже базового - 0 баллов.

Базовый уровень (репродуктивные знания) - 1 балл.

Повышенный уровень (продуктивные знания) - 2 балла.

Критерии оценки и ее значение для категории «уметь» (бинарный критерий):

Отсутствие умения - 0 баллов.

Наличие умения - 1 балл.

«отлично» — при сумме баллов 5;

«хорошо» — при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» — при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» — при сумме баллов 0, 1 или 2.

3. Вид экзамена - устный.

4. Экзаменационный билет соответствует утвержденной Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих ФГОС ВО, форме. Типовой образец экзаменационного билета приведен в Приложении.

Обучающемуся даётся право выбора заданий из числа, содержащихся в билете, принимая во внимание оценку, на которую он претендует.

Число экзаменационных билетов - 20. Число вопросов (заданий) в экзаменационном билете - 4.

Продолжительность экзамена - 60 минут.

5. База заданий, предназначенных обучающимся на экзамене.

При ответе на вопросы экзамена допускается использование справочными данными, ГОСТами, методическими указаниями по выполнению лабораторных работ в рамках данной дисциплины.

Пользование различными техническими устройствами не допускается. При желании студента покинуть пределы аудитории во время экзамена экзаменационный билет после его возвращения заменяется.

Преподаватель имеет право после проверки письменных ответов на экзаменационные вопросы задавать студенту в устной форме уточняющие вопросы в рамках содержания экзаменационного билета, выданного студенту.

Иные нормы, регламентирующие процедуру проведения экзамена, представлены в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

9.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме зачета

Учебным планом зачет по дисциплине не предусмотрен.

9.3. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме курсового проекта или курсовой работы

Учебным планом курсовая работы и курсовые проекты не предусмотрены.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины.

Студенты перед началом изучения дисциплины ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки, которые опубликованы и размещены на сайте вуза или кафедры.

В учебный процесс внедрена субъект-субъектная педагогическая технология, при которой в расписании каждого преподавателя определяется время консультаций студентов по закреплённому за ним модулю дисциплины.

Рекомендуется обеспечить студентов, изучающих дисциплину, электронными учебниками, учебно-методическим комплексом по

дисциплине, включая методические указания к выполнению практических работ, а также всех видов самостоятельной работы.

11. Внесение изменений и дополнений в рабочую программу дисциплины

Кафедра ежегодно обновляет содержание рабочих программ дисциплин, которые оформляются протоколами заседаний дисциплин, форма которых утверждена Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих ФГОС ВО.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»
(ТвГТУ)
Направление подготовки бакалавров 38.03.02 Менеджмент
Профиль — Экономика и управление

Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»
Семестр 1

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:
Теории управления о роли человека в организации.
2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Анализ факторов внешней среды, влияющих на стратегию управления человеческими ресурсами.
3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Деловая оценка персонала.
4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Ситуационное задание:
_____ кадровой политики — принцип формирования кадровой политики, предполагающий качественный анализ выбранных вариантов решения, особенно в тех случаях, когда имеется ряд взаимоисключающих методик.

Методичность		Научность
Дифференцированность		Комплексность

Критерии итоговой оценки за экзамен:

- «отлично» - при сумме баллов 5;
«хорошо» - при сумме баллов 4;
«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;
«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0, 1 или 2.

Составитель: к.ф.н., доцент _____ М.В. Федоров

Заведующий кафедрой: к.э.н., доцент _____ О.П. Разинькова