

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 трудовыми ресурсами предприятия»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.06 Торговое дело

Направленность (профиль) – Коммерция

Типы задач профессиональной деятельности: организационно-
управленческий.

Форма обучения – очная

Факультет управления и социальных коммуникаций

Кафедра «Менеджмент»

Тверь 2021

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»
«__» _____ 20__ г., 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 трудовыми ресурсами предприятия» формирование знаний, умений, навыков и ценностных ориентаций, необходимых в профессиональной деятельности личности для управления трудовыми ресурсами.

Задачи дисциплины:

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

овладение основными технология управления трудовыми 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 трудовыми ресурсами предприятия и пр.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина "Управление трудовыми ресурсами предприятия" относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОП ВО. Для освоения дисциплины студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «История экономики и коммерции», «Экономическая теория», «Введение в специальность» и др.

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

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

3.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция, закреплённая 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. Принципы определения стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели с целью эффективного управления персоналом предприятия

Уметь:

У1. определить стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели с целью эффективного управления персоналом предприятия

ИУК-3.2.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

32. Принципы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи с целью эффективного управления персоналом предприятия

Уметь:

У2. взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи с целью эффективного управления персоналом предприятия

3.2. Технологии, обеспечивающие формирование компетенций

Проведение лекций, практических и самостоятельных работ.

4. Трудоёмкость дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1а. Распределение трудоёмкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачётных единиц	Академические часы
Общая трудоёмкость дисциплины	3	108
Аудиторные занятия (всего)		30
в том числе:		15
Лекции		15
Практические занятия (ПЗ)		
Лабораторные работы (ЛР)		Не предусмотрены
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		42 + 36 (экз)
в том числе:		
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		Не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к практическим работам и их защиты		39
Контроль текущий и промежуточный (бально-рейтинговый, экзамен)		3 + 36 (экз)
Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)		0

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины

Таблица 2а. Модули (разделы) дисциплины, трудоёмкость в часах и виды учебной работы.

Наименование модуля	Общая трудоёмкость, ч	Лекции, ч	Практические занятия, ч	Лабораторный практикум, ч	Самостоятельная работа, ч
1. Генезис теории трудовых ресурсов	12	1,5	3	—	3,5+ 4 (экз)
2. Методология управления трудовыми ресурсами	12	2	3,5	—	2,5+ 4 (экз)
3. Система управления трудовыми ресурсами	12	1,5	3	—	3,5+ 4 (экз)
4. Стратегическое управление трудовыми ресурсами	12	2	3,5	—	2,5+ 4 (экз)
5. Планирование работы с персоналом организации	12	1,5	3	—	3,5+ 4 (экз)
6. Технологии и этапы управления персоналом	12	2	3,5	—	2,5+ 4 (экз)
7. Технологии управления развитием трудовых ресурсов	12	1,5	3,5	—	3+ 4 (экз)
8. Управление поведением персонала организации	12	1,5	3,5	—	3+ 4 (экз)
9. Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами	12	1,5	3,5	—	3+ 4 (экз)
Всего на дисциплину	108	15	15	—	42 + 36 (экз)

5.1. Содержание дисциплины

МОДУЛЬ 1 «Генезис теории трудовых ресурсов»

Теории управления о роли человека в организации. Объективные предпосылки появления теории трудовых ресурсов. Роль и значение процессного, системного и ситуационного подхода в развитии теории трудовых ресурсов. Специфика трудовых ресурсов как объекта управления в отличие от всех других видов ресурсов (материальных, финансовых, информационных и др.). Человеческий капитал, социальный капитал и трудовые ресурсы в интерпретации отечественных ученых. Концепция управления трудовыми ресурсами. Концепция организационной культуры и ее значение для практики управления трудовыми ресурсами.

МОДУЛЬ 2 «Методология управления трудовыми ресурсами»

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

МОДУЛЬ 3 «Система управления трудовыми ресурсами»

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

МОДУЛЬ 4 «Стратегическое управление трудовыми ресурсами»

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

Анализ и описание деятельности и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом. Роль специалистов по управлению трудовыми 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

Таблица 3а. Практические работы и их трудоёмкость.

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

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоем- кость, ч
трудовыми ресурсами организации		
Модуль 3 Цель: формирование представления о системе управления трудовыми ресурсами	1. Организационная структура системы управления трудовыми ресурсами. 2. Нормативно-методическое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3
Модуль 4 Цель: формирование навыков стратегического управления трудовыми ресурсами	1. Формы и методы разработки и реализации стратегии управления трудовыми ресурсами. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3,5
Модуль 5 Цель: формирование навыков планирования работы с персоналом организации	1. Прогнозирование и планирование потребности в персонале. 2. Нормирование труда и расчет численности персонала. 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3
Модуль 6 Цель: ознакомление с технологией и этапами управления персоналом	1. Технология и этапы управления персоналом. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3,5
Модуль 7 Цель: формирование технологии управления развитием трудовых ресурсов	1. Технология управления развитием трудовых ресурсов. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3,5
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	3,5
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	3,5

6. Самостоятельная работа обучающихся и текущий контроль 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 34 практических занятий, которые защищаются посредством тестирования или устного опроса (по желанию обучающегося). Максимальная оценка за выполненную работу — 10 баллов.

Выполнение всех 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 работа.

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 трудовые ресурсы в интерпретации отечественных ученых
		Концепция командного менеджмента
		Концепция организационной культуры и ее значение для практики управления трудовыми ресурсами
2	Модуль 2	Универсальные принципы современного механизма управления трудовыми ресурсами
		Объективные предпосылки формирования новых моделей управления трудовыми ресурсами
		Управление трудовыми ресурсами посредством мотивации
		Управление трудовыми ресурсами посредством делегирования
		Партисипативное управление трудовыми ресурсами.
		Закономерности и принципы управления персоналом
		Методы построения систем управления персоналом
3	Модуль 3	Организационное проектирование систем управления трудовыми ресурсами
		Организационная структура системы управления трудовыми ресурсами
		Структура системы управления трудовыми ресурсами на промышленном предприятии
		Особенности управления трудовыми ресурсами в малом бизнесе
		Кадровое обеспечение систем управления трудовыми ресурсами
		Информационное и техническое обеспечение управления трудовыми ресурсами
		Особенности управления трудовыми ресурсами в Великобритании.
		Американская модель управления трудовыми ресурсами
		Развитие управления трудовыми ресурсами в российских

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		<p>организациях в условиях модернизации экономики</p> <p>Принципы и методы управления трудовыми ресурсами</p> <p>Информационное обеспечение системы управления трудовыми ресурсами</p> <p>Правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами</p> <p>Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом</p> <p>Японская модель управления трудовыми ресурсами и ее роль в развитии современного кадрового менеджмента</p>
4	Модуль 4	<p>Система стратегического управления трудовыми ресурсами</p> <p>Организационная структура и составляющие стратегии управления трудовыми ресурсами</p> <p>Содержание этапов реализации стратегии управления трудовыми ресурсами</p>
		<p>Концепция стратегического управления трудовыми ресурсами</p> <p>Развитие стратегического управления трудовыми ресурсами в России: проблемы и перспективы</p> <p>Анализ факторов внешней среды, влияющих на стратегию управления трудовыми ресурсами</p> <p>Анализ факторов внутренней среды в стратегическом управлении трудовыми ресурсами</p> <p>Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления трудовыми 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 трудовыми 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>

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
6	Модуль 6	Технология найма и отбора персонала
		Современные направления совершенствования механизма отбора персонала
		Подбор и расстановка персонала
		Методы оценки персонала
		Новейшие технологии отбора кадров
		Характеристика методов отбора кадров
		Правовые основы найма на работу
		Профорентация, ее задачи и формы
		Трудовая адаптация персонала: методы и практика
		Профилактика текучести кадров на различных этапах трудовой адаптации
7	Модуль 7	Социализация персонала в организации
		Адаптация персонала в организации
		Планирование трудовой карьеры сотрудников
		Сущность, задачи и принципы научной организации труда
		Формы и методы регулирования численности персонала
		Управление социальным развитием организации и социальная защита
		Современные направления совершенствования системы обучения персонала
		Организация обучения персонала в организации
		Виды и формы обучения персонала в организации
		Особенности переподготовки, обучения, повышения квалификации различных категорий персонала
		Роль и значение профессионально ориентационной деятельности в формировании высокого трудового потенциала организации
		Роль Международной организации труда в развитии управления трудовыми ресурсами на современном этапе
		Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ
		Государственная кадровая политика в РФ
8	Модуль 8	Процесс мотивации трудовой деятельности и его структурные элементы
		Состав и структура потребностей имеющих непосредственное отношение к трудовой мотивации
		Мотивационный процесс и его стадии. Ключевые принципы

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		построения мотивационного процесса
		Стимулирование — метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Основные задачи теории стимулирования труда
		Материальное и нематериальное стимулирование персонала организации
		Формирование системы управления мотивации трудовой деятельности
		Этические проблемы деловых отношений в организации. Типы организационных культур. Методы управления организационной культурой
		Управление конфликтами в организации
		Измерение и совершенствование условий и безопасности труда в организации
		Проблемы дисциплины труда в современных организациях
		Управление корпоративной культурой и его методы
9	Модуль 9	Методика оценки эффективности управления трудовыми ресурсами
		Методы оценки результатов труда персонала организации
		Методы оценки затрат на персонал организации
		Аудит персонала: направления, уровни, виды
		Технология проведения аудита персонала организации

Оценивание реферата по содержанию и качеству выполнения осуществляется путем устного опроса.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Основная литература

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, 2023. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512228> (дата обращения: 04.06.2023). - (ID=143855-0)

2. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник для вузов по спец. "Менеджмент организации", "Управление персоналом" : в составе учебно-методического комплекса / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. - М. : Инфра-М, 2013. - 284 с. - (Высшее образование) (УМК-У). - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-16-003651-9 : 245 p. - (ID=97594-2)

3. Красноженова, Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие по спец. "Управление персоналом" вузов / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. - М.

: Инфра-М, 2008. - 159 с. - Библиогр. : с. 156. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-16-003271-9 : 92 р. 07 к. - (ID=74070-10)

4. Маслова, Е. В. Управление трудовыми ресурсами в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Е. В. Маслова, О. А. Колесникова ; под редакцией И. Я. Львовича. — Воронеж : ВИБТ, 2020. — 363 с. — ISBN 978-5-4446-1512-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173588> (дата обращения: 04.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей. - (ID=155851-0)

7.2 Дополнительная литература

1. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512167> (дата обращения: 04.06.2023). - (ID=143856-0)

2. Ленкова, О. В. Управление трудовыми ресурсами (в схемах и таблицах) : учебное пособие / О. В. Ленкова, А. Д. Кот. — Тюмень : ТюмГНГУ, 2010. — 180 с. — ISBN 978-5-9961-0217-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/36841> (дата обращения: 04.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей. - (ID=155850-0)

3. Пленкина, В. В. Управление трудовыми ресурсами : учебное пособие / В. В. Пленкина, О. В. Ленкова. — Тюмень : ТюмГНГУ, 2010. — 52 с. — ISBN 978-5-9961-0296-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/36842> (дата обращения: 04.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей. - (ID=155849-0)

4. 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, 2023. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511489> (дата обращения: 04.06.2023). - (ID=114081-0)

5. 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, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512623> (дата обращения: 04.06.2023). - (ID=130633-0)

6. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510775> (дата обращения: 04.06.2023). - (ID=143852-0)

7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва :

Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511328> (дата обращения: 04.06.2023). - (ID=143851-0)

7.3 Методические материалы

1. Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине "Управление персоналом" направления подготовки 38.03.06 Торговое дело. Профиль: Коммерция : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. М.В. Федоров. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-В). - Сервер. - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/124037> . - (ID=124037-0)

2. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине "Управление персоналом" направления подготовки 38.03.06 Торговое дело. Профиль: Коммерция : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. М.В. Федоров. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-П). - Сервер. - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/123741> . - (ID=123741-0)

3. Оценочные средства промежуточной аттестации в форме зачета по дисциплине "Управление персоналом" направления подготовки 38.03.06 Торговое дело. Профиль: Коммерция : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. М.В. Федоров. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-Э). - Сервер. - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/124040> . - (ID=124040-0)

4. Тезисы лекций по дисциплине "Управление персоналом" направления подготовки 38.03.06 Торговое дело. Профиль: Коммерция : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. М.В. Федоров. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-Л). - Сервер. - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/123736> . - (ID=123736-0)

5. Тестовые задания по дисциплине "Управление персоналом" направления подготовки 38.03.06 Торговое дело. Профиль: Коммерция : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. М.В. Федоров. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-В). - Сервер. - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/123743> . - (ID=123743-0)

6. Учебно-методический комплекс дисциплины, части формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" "Управление трудовыми ресурсами предприятия" направления подготовки 38.03.06 Торговое дело. Направленность (профиль): Коммерция : ФГОС 3++ / Каф. Менеджмент ; разработ.: М.В. Федоров. - 2022. - (УМК). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/123735> . - (ID=123735-1)

7.4 Программное обеспечение по дисциплине

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

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. ЭК ТвГТУ: <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/123735>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины «Управление трудовыми 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 5-6;
«хорошо» — при сумме баллов 4;
«удовлетворительно» — при сумме баллов 3;
«неудовлетворительно» — при сумме баллов 0 или 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 для обучающихся на экзамене.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Основы кадрового планирования в организации.
2. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
3. Уровни и этапы кадрового планирования.
4. Требования к планированию.
5. Кадровый контроллинг.
6. Оперативный план работы с персоналом.
7. Маркетинг персонала.
8. Прогнозирование и планирование потребности в персонале.
9. Планирование показателей по труду и его производительности.
10. Нормирование труда и расчет численности персонала.
11. Отбор, прием и наем персонала. Политика набора персонала.
12. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.

Выбор источников найма персонала.

13. Подбор и расстановка персонала.
14. Деловая оценка персонала.
15. Специализация, профориентация и трудовая адаптация персонала.
16. Основы организации труда.
17. Управленческий труд, его специфика.
18. Высвобождение персонала.
19. Автоматизированные информационные технологии управления персоналом.
20. Управление социальным развитием.
21. Социальная защита, функции социальной службы.
22. Переподготовка, обучение, повышение квалификации, достижение высокого профессионализма персонала — составные части стратегии развития персонала в организации.
23. Организация обучения персонала. Виды и методы обучения персонала.
24. Организация проведения аттестации.
25. Управление деловой карьерой в организации.
26. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

27. Управление кадровым резервом.
28. Особенности регулирования профессионального развития.
29. Управление нововведениями в работе по развитию трудовых ресурсов.
30. Теории поведения индивида в организации.
31. Формирование системы управления мотивации трудовой деятельности
32. Процесс мотивации трудовой деятельности и его структурные элементы.
33. Ключевые принципы построения мотивационного процесса.
34. Стимулирование — метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию.
35. Основные задачи теории стимулирования труда.
36. Современные формы вознаграждения персонала.
37. Оплата труда: организация, формы и системы.
38. Дополнительные льготы и компенсации; надбавки.
39. Премияльные системы: зарубежный опыт и отечественная практика.
40. Этика деловых отношений.
41. Организационная культура и методы управления организационной культурой.
42. Управление конфликтами и стрессами.
43. Безопасность деятельности персонала.
44. Условия труда.
45. Дисциплина труда и управление текучестью кадров.
46. Анализ и описание деятельности и рабочего места.
47. Оценка результатов труда персонала.
48. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом.
49. Роль специалистов по управлению трудовыми ресурсами в организации.
50. Вклад в деятельность компании: вклад в добавленную стоимость, вклад в конкурентное преимущество, влияние на экономические показатели предприятия.
51. Оценка затрат на персонал организации.
52. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом: оценка социальных и экономических результатов, оценка затрат.

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 работа и курсовой проект не предусмотрен

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 закрепленному 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.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**Тверской государственный технический университет
(ТвГТУ)**

Направление подготовки бакалавров 38.03.06 Торговое дело

Профиль — Коммерция

Кафедра «Менеджмент»

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами предприятия»

Семестр 1

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Кадровый контроллинг.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Охарактеризовать организацию, формы и системы оплаты труда.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Проанализировать теории стимулирования и дать свои предложения по совершенствованию форм их реализации.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Целью кадрового менеджмента является ...

- 1) максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с общими целями и интересами компании
- 2) максимальное сближение и гармонизация целей компании и отдела кадров
- 3) максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами собственника компании
- 4) максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами государства;
- 5) максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с целями трудовых инспекторов.

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» — при сумме баллов 5 или 6;

«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