

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ИМ. А.А. УГАРОВА
(филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»
СТИ НИТУ «МИСИС»

Рабочая программа
утверждена
решением Ученого совета
СТИ НИТУ «МИСИС»
от «20» июня 2023 г.
протокол № 5

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

Закреплена за кафедрой	<u>Кафедра экономики, управления и организации производства</u>
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Профиль	Бухгалтерский учёт, анализ и аудит
Квалификация	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения	<u>Очная</u>
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ

Часов по учебному плану 108
в том числе:

Формы контроля в семестрах:
Экзамен 1

аудиторные занятия	<u>34</u>
самостоятельная работа	<u>47</u>
часов на контроль	<u>27</u>

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	1		Итого	
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	17	17	17	17
Семинары	17	17	17	17
Контактная работа	34	34	34	34
Сам. работа	47	47	47	47
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого:	108	108	108	108

Год набора 2020 г.
В редакции 2023 г.

Программу составил:
доцент, кандидат экономических наук, доцент
Полева Наталия Анатольевна

Должность, уч. ст., уч. зв. ФИО полностью



подпись

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

наименование

Разработана в соответствии с ОС ВО НИТУ «МИСИС»:
Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ от 02.12.2015г. № 602о.в.)

Составлена на основании учебного плана 2020 года набора:

38.03.01 Экономика,

Профиль: Бухгалтерский учёт, анализ и аудит, утвержденного, утвержденного Ученым советом СТИ НИТУ «МИСИС» 20.06.2023г., протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономики, управления и организации производства

наименование кафедры

Протокол от «30» мая 2023г. № 05.

Зав. кафедрой ЭУиОП

аббревиатура наименования кафедры



подпись

О.А. Новикова

И.О. Фамилия

«30» мая 2023 г.

Руководитель ОПОП ВО
зав. кафедрой, кандидат экономических
наук, доцент

должность, уч. ст., уч. зв.



подпись

О.А. Новикова

И.О. Фамилия

«30» мая 2023 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ	
Цель освоения дисциплины - изучение основ современной теории управления человеческими ресурсами на макро- мезо- и микроуровне.	
Задачи дисциплины:	
<ul style="list-style-type: none"> - раскрытие экономической природы трудового потенциала и системы формирования и использования человеческих ресурсов; - получение умений и навыков для участия в разработке и реализации кадровой стратегии организации; - изучение работы кадровых служб предприятия; - получение навыков для участия в формировании организационной и управленческой структуры предприятия; - изучение подходов к организации работы исполнителей (команды исполнителей) для выполнения работ по управлению человеческими ресурсами; - разработка и реализация проектов, направленных на развитие системы кадрового обеспечения организации (подготовка кадров, коучинг и др.); - изучение методов мотивирования и стимулирования персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей; - получение навыков учета и анализа трудовых показателей (информационно-аналитическая деятельность); - получение навыков оценки производительности труда и эффективности использования человеческих ресурсов. 	

2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Знания, умения и навыки, полученные при изучении образовательной программы среднего общего образования или среднего профессионального образования
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Тайм - менеджмент
2.2.2	Теория организации

3. ИНДИКАТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, СОВМЕЩЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
УК-1.2: способность эффективно осуществлять обмен информацией в профессиональном сообществе и обществе в целом	
Знать:	УК-1.2-31 Знать способы обмена информацией
Уметь:	УК-1.2-У1 Уметь эффективно осуществлять обмен информацией в профессиональном сообществе и обществе в целом
Владеть:	УК-1.2-В1 Владеть навыками обмена информацией в профессиональном сообществе и обществе в целом
УК-2.1: способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	
Знать:	УК-2.1- 31 Знать аспекты коммуникаций в устной и письменной формах
Уметь:	УК-2.1-У1 Уметь осуществлять коммуникации в устной и письменной формах
Владеть:	УК-2.1-В1 Владеть коммуникациями в устной и письменной формах
ПК-2.4 способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет	
Знать:	ПК-2.4- 31 Знать отечественные и зарубежные источники информации и способы получения информации
Уметь:	ПК-2.4-У1 Уметь собрать необходимые данные для управления человеческими ресурсами
Владеть:	ПК-2.4-В1 Владеть навыками сбора необходимых, их анализа и подготовки информационного обзора и/или аналитического отчета

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ						
Код занятия	Наименование разделов и тем / вид занятия/	Семестр	Количество часов	Компетенции	Литература и электронные ресурсы	Примечание

	Раздел 1. Теоретические аспекты управления человеческими ресурсами					
1.1	Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления/Лек/	1	1	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
1.2	Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления/Сем/	1	1	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
1.3	Персонал как объект управления/Лек/	1	1	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
1.4	Персонал как объект управления/Сем/	1	1	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
1.5	Методология создания системы управления персоналом и ее информационно-аналитическое обеспечение/Лек/	1	1	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
1.6	Методология создания системы управления персоналом и ее информационно-аналитическое обеспечение/Сем/	1	1	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
1.7	Освоение теоретического материала. Подготовка к деловой игре «Видение своего бизнеса» /Ср/	1	10	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
1.8	Выполнение домашнего задания №1 /Ср/	1	10	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
	Раздел 2. Концепция и методология управления человеческими ресурсами					
2.1	Наем, отбор и прием персонала/Лек/	1	1	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.2	Наем, отбор и прием персонала/Сем/	1	1	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.3	Оценка деятельности персонала/Лек/	1	1	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1	

					Л2.2 Л3.1	
2.4	Оценка деятельности персонала/Сем/	1	1	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.5	Профориентация, подготовка, профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала/Лек/	1	2	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.6	Профориентация, подготовка, профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала/Сем/	1	2	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.7	Управление деловой карьеры персонала/Лек/	1	2	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.8	Управление деловой карьеры персонала/Сем/	1	2	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.9	Основы вознаграждающего управления/Лек/	1	2	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.10	Основы вознаграждающего управления/Сем/	1	2	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.11	Освоение теоретического материала: решение кейс-задачи /Ср/	1	17	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.12	Отношения в организации и управление имиджем/Лек/	1	2	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.13	Отношения в организации и управление имиджем/Сем/	1	2	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.14	Конфликты в коллективе/Лек/	1	2	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	

2.15	Конфликты в коллективе/Сем/	1	2	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.16	Стратегии управления персоналом/Лек/	1	1	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.17	Стратегии управления персоналом/Сем/	1	1	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.18	Оценка эффективности управления персоналом/Лек/	1	1	УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.18	Оценка эффективности управления персоналом/Сем/	1	1	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
2.19	Выполнение домашнего задания №2 /Ср/	1	10	УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	
	Часы на контроль/Контроль/	1	27	УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1	Л 1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

5.1. Вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену (зачёту с оценкой)

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Теория управления о роли человека в организации. Человеческий капитал и его составляющие. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
2. Современные подходы и концепции управления человеческими ресурсами организации. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
3. Современные модели управления человеческими ресурсами: управление по целям, управление посредством мотивации, управление по-средством делегирования; партисипативное управление. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1
4. Закономерности и принципы управления персоналом организации, методы управления. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
5. Система управления человеческими ресурсами организации. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. Проектирование системы управления человеческими ресурсами. УК-1.2-31

- УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1
6. Обеспечение функционирования системы управления человеческими ресурсами организации: кадровое обеспечение; информационное и техническое обеспечение; правовое и документационное обеспечение. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 7. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами. Система стратегического управления человеческими ресурсами. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1
 8. Кадровое планирование в организации. Содержание оперативного плана работы с персоналом. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1
 9. Прогнозирование и планирование потребности в человеческих ресурсах организации. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 10. Технология привлечения, отбора и найма персонала. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 11. Оценка персонала. Методы оценки персонала. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 12. Социализация и адаптация персонала в организации. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1
 13. Планирование карьеры и служебно-профессионального продвижения сотрудников. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 14. Организация труда персонала. Сущность, задачи и принципы научной организации труда. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 15. Организация рабочих мест персонала. Проблемы совершенствования рабочих мест в современных организациях. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1
 16. Условия трудовой деятельности. Измерение и совершенствование условий труда. Обеспечение безопасности труда в организации. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 17. Современные проблемы регламентации и нормирования труда. Режимы труда и отдыха. Проблемы дисциплины труда в современных организациях. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 18. Оценка результатов труда персонала. Методы оценки результатов труда персонала организации. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 19. Увольнение и высвобождение персонала. Современные проблемы решения задач увольнения и высвобождения персонала. Правовые ограничения увольнения персонала. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 20. Развитие человеческих ресурсов организации. Обучение как основной компонент развития человеческих ресурсов. Современные направления совершенствования системы обучения. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 21. Организация обучения персонала в организации. Виды и формы обучения персонала в организации. Особенности переподготовки, обучения, повышения квалификации различных категорий персонала. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 22. Процесс мотивации трудовой деятельности и его структурные элементы. Мотивационный процесс и его стадии. Ключевые принципы построения мотивационного процесса. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 23. Стимулирование - метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Основные задачи стимулирования труда. Материальное и нематериальное стимулирование персонала организации. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 24. Формирование системы управления мотивации трудовой деятельности УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 25. Организационная культура и её роль в управлении человеческими ресурсами. Типы организационных культур. Методы управления организационной культурой. Этические проблемы деловых отношений в организации. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 26. Управление конфликтами в организации. Виды конфликтов, структура конфликта. Стратегии и способы разрешения конфликтов. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 27. Затраты на персонал организации. Структура затрат на персонал. Методы оценки затрат на персонал организации. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1
 28. Аудит персонала: направления, уровни, виды. Технология проведения аудита персонала организации. УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1

Типовые задачи для подготовки к экзамену

Задача № 1 УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1

Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года (Р_{трн}) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, Р_в - 2,0 млн. человек;

численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (Рп) - 1,6 млн. человек.
Задача № 2 УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1 Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс.; численность работающих подростков до 16 лет - 15 тыс., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55 тыс.
Задача № 3 УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1 В 20019 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнотслужащие - 2,4 млн.; незанятые трудотспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общетвенно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.
Задача № 4 УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1 Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.
Задача № 5 УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1 Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года - 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%
Задача № 6 УК-1.2-31 УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-31 УК2.1-В1 УК-2.1-У1 ПК-2.4-31 ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1 Численность занятых - 90 млн., численность безработных - 10 млн. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы. Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине

Деловая игра «Видение своего бизнеса» УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31
1. Тема (проблема) Технология найма, отбора персонала
2. Концепция игры
Описание хода деловой игры
1. Группа разбивается на подгруппы по 4-5 человека.
2. Каждая подгруппа выбирает вакантную должность.
3. Каждая подгруппа самостоятельно решает поставленные задачи, распределяя обязанности между своими членами.
4. Оформление отчета о работе.
5. Каждая подгруппа выступает перед всеми членами группы.
6. Обсуждаются итоги работы подгрупп.
Постановка задачи
Разработать следующие документы, необходимые для поиска и отбора кандидатов на выбранную вакантную должность:
1. Профиль должности.
2. Личностную спецификацию.
3. Должностную инструкцию.
4. Объявления о текущей вакансии.
5. Форму оценочного листа собеседования, который используется сотрудником отдела управления персоналом в ходе проведения собеседования для кратких пометок, замечаний, касающихся кандидата.
6. Методические рекомендаций «Об организации найма и приема персонала в организацию».
7. Резюме на себя - претендента на должность.
3. Роли: лидер команды, участники команды.
4. Ожидаемый (е) результат (ы):
1) Научиться формулировать документы, необходимые для поиска и отбора кандидатов на вакантную должность.
2) Закрепить теоретический материал.
3) Развитие инициативы, лидерских качеств, умения принимать решения.
4) Формирование навыков командной работы.

Кейс-задача УК-1.2-31 УК-2.1-31 ПК-2.4-31

Международная корпорация Холдинг “Наука Т” — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг “Наука Т” сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг “Наука Т” — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т. е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса.

Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.

Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг “Наука Т” с другими фирмами.

Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг “Наука Т” имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость такой организационной структуры и климата, в основе которых уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.

Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят “сквозной” характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг “Наука Т” ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: “аккумулирование опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий”. Для этого Холдинг “Наука Т” использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются “круглые столы” и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.

Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг “Наука Т” престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь “корпоративной семьи”.

В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система “двойной лестницы”, или “двух направлений в карьере” (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной или по научно-инженерной линии).

Вопросы

1. Сформулируйте миссию и девиз организации.
2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).
3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.
4. Опишите желаемого сотрудника организации

5. Сформулируйте основные корпоративные правила:

- в области отбора, обучения и продвижения персонала,
- в области стимулирования труда.

6. Предложите программу кадровых мероприятий.

Домашнее задание №1 . СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА) УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1

ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1

Исследовательская работа представляет собой реферативный обзор источников по одной из приведенных ниже тем. В качестве источников могут быть использованы учебники, учебные пособия, монографии, сборники материалов научных и научно-практических конференций, публикации в специализированных изданиях, а также статьи, размещенные на профильных сайтах сети Интернет. В работе должно быть рассмотрено менее 10-15 публикаций и учебных изданий. Обязательным условием является работа с актуальными источниками информации (изданными за последние 5 лет).

Объем исследовательской работы 15-20 страниц печатного текста в формате А4. Основное требование – полное раскрытие темы исследования. В исследовательском обзоре необходимо показать многообразие точек зрения на трактовку понятий в сфере управления человеческими ресурсами, структуру системы УЧР в целом и ее отдельных элементов; существование множества различных концептуальных, теоретических и методических подходов к оценке различных направлений в сфере управления человеческими ресурсами. Исследовательская работа включает следующие структурные элементы: Содержание, Введение, Основная часть, Заключение, Список использованных источников.

Во *Введении* необходимо показать актуальность выбранной темы исследования, конкретизировать цель и задачи исследовательской работы, в *Заключении* сформулировать основные выводы на основе проведенного исследования. *Основная часть* исследовательской работы состоит из двух, максимум трех, разделов. В рамках первого раздела рекомендуется выполнить обзор точек зрения различных авторов на ключевые понятия темы исследования, раскрыть сущность исследуемых явлений или процессов. Во втором и последующих разделах непосредственно раскрывается тема исследования.

Темы исследовательских работ

1. Модели кадровой политики в современном мире
2. Российская модель управления человеческими ресурсами
3. Современная российская практика управления человеческими ресурсами
4. Психологический контракт как элемент системы управления человеческими ресурсами
5. Психологический контракт и система управления знаниями предприятия
6. Современные подходы к классификации технологий управления человеческими ресурсами
7. Особенности подбора и найма персонала в системе управления человеческими ресурсами
8. Роль развития персонала в системе управления человеческими ресурсами
9. Направления развития человеческих ресурсов в современных организациях
10. Современные подходы к построению корпоративной системы обучения и развития персонала
11. Современная концепция развития персонала организации
12. Состояние и перспективы корпоративного обучения в России
13. Особенности мотивации труда в концепции управления человеческими ресурсами
14. Мотивация персонала на основе KPI
15. Мотивация инновационного поведения персонала
16. Современные технологии оптимизации численности персонала организации
17. Теория интеллектуального капитала и ее практическое применение

ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ № 2 ОБОСНОВАНИЕ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КОНКРЕТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ УК-1.2-У1 УК-1.2-В1 УК2.1-В1 УК-2.1-У1ПК-2.4-У1 ПК-2.4-В1

Цель: овладеть навыками стратегического анализа системы управления человеческими ресурсами организации.

Задание:

- 1) Ознакомиться с теоретическими материалами к теме "Стратегия управления человеческими ресурсами";
- 2) Разобрать практическую ситуацию (кейс) "Оценка перспектив стратегического развития управления человеческими ресурсами";
- 3) Для выбранного предприятия и одного из его конкурентов на основе выделения сильных и слабых сторон построить сравнительный конкурентный профиль управления человеческими ресурсами;
- 4) Обосновать приоритетные направления развития системы управления человеческими ресурсами анализируемого предприятия на основе результатов SWOT-анализа;
- 5) Сделать обобщающие выводы о возможной стратегии управления человеческими ресурсами предприятия.

5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)				
Экзаменационный билет состоит из 2 вопросов, приведенных в перечне вопросов для подготовки к экзамену и одной типовой задачи, из перечня типовых задач				
5.4. Методика оценки освоения дисциплины				
<p>На экзамене студент должен продемонстрировать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способность к восприятию, обобщению, анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; - умение логически верно, аргументировано и ясно строить письменную речь; - знакомство с основными фактами истории экономической мысли в пределах программы курса; - понимание общей логики становления и развития основных научных школ и традиций; - умение определить вклад отдельных исследователей в развитие экономической науки. <p>По курсу предусмотрен экзамен с оценкой.</p> <p>Оценка «отлично» - Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубокие знания содержания изученной дисциплины во взаимосвязи с другими дисциплинами; - способность использовать теоретические знания при выполнении практических заданий; - аргументированные, исчерпывающие ответы на все вопросы по билету, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение выполнять и обосновывать решение практических заданий высокого уровня сложности; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы <p>Оценка «хорошо» - Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание основных терминов по содержанию изученной дисциплины; - твердые знания теоретического материала; - умение дать четкие ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины. <p>Допускаются незначительные неточности в ответах на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий</p> <p>Оценка «удовлетворительно» - Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания теоретического материала по изученной дисциплине; - неполные ответы на основные вопросы, допуская ошибки в ответе; недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неточные ответы на дополнительные вопросы; - умение выполнять практические задания без грубых ошибок; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины. <p>Оценка «неудовлетворительно» Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствие знаний и понимания основных терминов и определений; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие навыка или существенные ошибки при выполнении практических заданий; - незнание литературы, рекомендованной программой дисциплины. <p>Оценка «не явка» – обучающийся на Экзамен не явился.</p>				
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ				
6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1 Основная литература				
Обозначение	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л1.1	Дейнека, А.В.	Управление человеческими ресурсами : учебник	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека» ONLINE» Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066	Дашков и К°, 2018

Л 1.2	Красина, Ф.А.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека» ONLINE» Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534	Эль Контент, 2013
-------	---------------	--	---	-------------------

6.1.2 Дополнительная литература

Обозначение	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л 2.1	Левушкин а, С.В.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека» ONLINE» Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972 .	Ставропольский государственный аграрный университет, 2017
Л2.2	Прытков, Р.М.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека» ONLINE» Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237	ОГУ, 2015

6.1.3 Методические разработки

Обозначение	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л 3.1	Таушан И.В., Полева Н.А.	Управление человеческими ресурсами. Методические указания по выполнению домашних заданий	НТБ СТИ НИТУ «МИСИС»	СТИ НИТУ «МИСИС», 2016

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э2	Консультант Плюс http://www.consultant.ru/
----	--

6.3. Перечень программного обеспечения

П 1	Microsoft Windows
П 2	Microsoft Office

6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

И 1	— Научная электронная библиотека eLIBRARY https://elibrary.ru/
-----	---

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1	Учебная аудитория Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий: <ul style="list-style-type: none"> - комплект мебели для преподавателя, - комплект мебели для обучающихся, - доска аудиторная, - компьютер, - мультимедиа-проектор, - экран.
7.2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся Учебная аудитория № 305 Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий: <ul style="list-style-type: none"> - комплект мебели для преподавателя, - комплект мебели для обучающихся, - доска аудиторная, - компьютер для преподавателя, - компьютеры – 10 шт., - мультимедиа-проектор, - экран.

	<p>Программное обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MicrosoftWindows, - MicrosoftOffice. <p>В помещении для самостоятельной работы обучающихся имеется подключение к сети «Интернет» и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>
--	---

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Главная задача лекций дисциплины «Управление человеческими ресурсами» дать необходимый учебный материал по конкретной теме и поставить главные проблемы.

Структура лекционного курса включает в себя вступительную, основную и заключительную части.

Каждая лекция разрабатывается с учетом:

- характера, состава и уровня подготовки аудитории;
- что и в каком объеме было изучено студентами ранее по родственным дисциплинам;
- в определении места изучаемой дисциплины в учебном процессе подготовки студента.

Содержание лекции должно быть предварительно освещено вначале занятия в соответствии с планом лекции.

Самостоятельная работа направлена на усвоение системы научных и профессиональных знаний, формирования умений и навыков, приобретение опыта самостоятельной деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.

После изучения каждого раздела дисциплины необходимо выполнить домашние задания с целью оценивания знаний.

По дисциплине проводится экзамен, к которому допускаются студенты выполнившие домашнее задание