

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное учреждение  
высшего профессионального образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Отделение менеджмента



подписано электронно-цифровой подписью

**Программа дисциплины**  
Управление человеческими ресурсами Б3.Б.4

Направление подготовки: 080200.62 - Менеджмент

Профиль подготовки: Маркетинг

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

**Автор(ы):**

Михайлов Ф.Б.

**Рецензент(ы):**

Фахрутдинова Е.В.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (отделение менеджмента):

Протокол заседания УМК № \_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г

Регистрационный № 810820014

Казань

2014

## **Содержание**

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Михайлов Ф.Б. кафедра управления человеческими ресурсами Отделение менеджмента , FBMihajlov@kpfu.ru

## **1. Цели освоения дисциплины**

В ходе изучения дисциплины рассматриваются вопросы управления человеческими ресурсами, проблемы адаптации, мотивации и оценки персонала. Изучение дисциплины "Управление человеческими ресурсами" имеет целью дать основы теоретических и методологических знаний, а также навыков работы по стратегическому управлению человеческими ресурсами планированию и комплектованию штата в свете стратегических приоритетов, обучению и развитию персонала через призму стратегии и разработки новых структур службы управления HR и управления эффективностью персонала организации.

## **2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования**

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б3.Б.4 Профессиональный" основной образовательной программы 080200.62 Менеджмент и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 3 курсе, 5 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел " СД.Ф.6 Специальные дисциплины" основной образовательной программы 220501.65 Управление качеством и относится к федеральному компоненту. Осваивается на 4 курсе, 7 семестр.

Изучение дисциплины "Управление человеческими ресурсами" имеет целью дать основы теоретических и методологических знаний и навыков работы по формированию функционированию системы управления человеческими ресурсами, стратегическому планированию кадровой работы, технологии управления персоналом, его развитием, оценка эффективности деятельности персонала организации, организационному развитию и отношению с персоналом в свете гармонизации интересов компании и ее сотрудников.

## **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля**

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1 (общекультурные компетенции)	знание базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии
ОК-3 (общекультурные компетенции)	способность занимать активную гражданскую позицию
ОК-4 (общекультурные компетенции)	умение анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи
ПК-3 (профессиональные компетенции)	знание основ кадрового планирования и умением применять их на практике
ПК-4 (профессиональные компетенции)	знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-5 (профессиональные компетенции)	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- источники и способы привлечения персонала;
- технологию отбора персонала;
- сущность профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- способы социальной адаптации в коллективе;
- содержание мероприятий по управлению деловой карьерой;
- способы подготовки и переподготовки руководящих кадров;
- технологию выявления навыков руководителя;
- основные направления рациональной организации труда;
- методы оценки деятельности персонала и подразделений предприятия;

2. должен уметь:

- составлять объявление о приеме на работу;
- принимать решения по профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- определять сильные стороны претендента и его перспективы продвижения по службе;
- выбирать методику подготовки руководящих кадров различных уровней;
- анализировать причины текучести кадров;
- составлять гибкий график работы;

3. должен владеть:

иметь навык:

- подготовить резюме и заполнить анкету о приеме на работу;
- проводить тестирование и собеседование при найме на работу;
- оценивать работу персонала и подразделений организации;

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- полученные знания на практике применять в области:

- 1.Стратегического планирования человеческими ресурсами.
- 2.Маркетинга персонала
- 3.Организационного развития компании.
- 4.Комплектования штата организации.
5. Организации эффективной деятельности персонала
- 6.Развития и деловой оценки персонала.

#### **4. Структура и содержание дисциплины/ модуля**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины экзамен в 5 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

#### **4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю Тематический план дисциплины/модуля**

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Раздел 1. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	5	8	6	6	0	дискуссия
2.	Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов	5	8	6	6	0	письменная работа
3.	Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов	5	8	6	8	0	контрольная точка
4.	Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами	5	8	8	8	0	творческое задание
.	Тема . Итоговая форма контроля	5		0	0	0	экзамен
	Итого			26	28	0	

## 4.2 Содержание дисциплины

### Тема 1. Раздел 1 Современные подходы к управлению человеческими ресурсами

**лекционное занятие (6 часа(ов)):**

Тема 1.1. Современные подходы к персоналу и управлению человеческими ресурсами Тема 1.2. Методология управления человеческими ресурсами Тема 1.3. Система управления человеческими ресурсами

**практическое занятие (6 часа(ов)):**

Тема 1.4. Кадровая политика организации Тема 1.5. Кадровый потенциал организации Тема 1.6. Служба управления человеческими ресурсами

### Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов

**лекционное занятие (6 часа(ов)):**

Тема 2.1. Планирование потребности в кадрах организации, отбор и набор персонала Тема 2.2. Маркетинг персонала Тема 2.3. Стратегическое планирование человеческих ресурсов. Тема 2.4.Оперативное планирование человеческих ресурсов в организации

**практическое занятие (6 часа(ов)):**

Тема 2.5. Планирование потребности в кадрах организации, отбор и набор персонала Тема 2.6 Маркетинг персонала Тема 2.7. Стратегическое планирование человеческих ресурсов. Тема 2.8.Оперативное планирование человеческих ресурсов в организации

### Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов

**лекционное занятие (6 часа(ов)):**

Тема 3.1.Развитие человеческих ресурсов в организации Тема 3.2. Управление карьерой сотрудников Тема 3.3.Методы мотивации персонала Тема 3.4. Организационное развитие человеческих ресурсов.

**практическое занятие (8 часа(ов)):**

Тема 3.5. Развитие человеческих ресурсов в организации  
 Тема 3.3. Управление карьерой сотрудников  
 Тема 3.4. Методы мотивации персонала  
 Тема 3.5. Организационное развитие человеческих ресурсов.

**Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами  
 лекционное занятие (8 часа(ов)):**

Тема 4.1. Деловая оценка персонала  
 Тема 4.2. Основные направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами.  
 Тема 4.3. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами.  
 Тема 4.4 Аудит персонала в организации  
**практическое занятие (8 часа(ов)):**

Тема 4.5. Деловая оценка персонала  
 Тема 4.6. Основные направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами.  
 Тема 4.7. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами.  
 Тема 4.8 Аудит персонала в организации

**4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)**

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Раздел 1 Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	5	8		10	дискуссия
2.	Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов	5	8	подготовка к письменной работе	10	письменная работа
3.	Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов	5	8	подготовка к контрольной точке	6	контрольная точка
4.	Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами	5	8	подготовка к творческому экзамену	10	творческое задание
<b>Итого</b>					<b>36</b>	

**5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения**

образовательные тренинги, проектирование и разбор проблемных ситуаций, психологические тренинги.

**6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной  
 аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение  
 самостоятельной работы студентов**

**Тема 1. Раздел 1 Современные подходы к управлению человеческими ресурсами**  
 дискуссия , примерные вопросы:

Принципы 2:0 в управлении человеческими ресурсами. Модель 4С в управлении человеческими ресурсами. Специфика мотивации в управлении человеческими ресурсами.

## **Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов**

письменная работа , примерные вопросы:

Природа планирования человеческих ресурсов. Анализ особенностей работы и квалификационные требования (Анализ компетенций) в системе управления человеческими ресурсами.

## **Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов**

контрольная точка , примерные вопросы:

Создание самообучающихся организаций в практике управления человеческими ресурсами. Саморазвивающиеся организации.

## **Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами**

творческое задание , примерные вопросы:

Оценка эффективности управления человеческими ресурсами. Основные критерии, модификация показателей социально-экономической эффективности управления человеческими ресурсами.

## **Тема . Итоговая форма контроля**

Примерные вопросы к экзамену:

Примерные вопросы к экзамену:

1. Сущность концепции управления человеческими ресурсами.
2. Современные теории управления о роли человека в организации
3. Эволюция принципов управления персоналом
4. Персонал современной организации и его классификация
5. Политика управления человеческими ресурсами (кадровая политика), ее содержание и основные задачи
6. Виды кадровой политики в практике современного менеджмента
7. Взаимосвязь стратегии и политики управления человеческими ресурсами в современной организации
8. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
9. Правовое обеспечение системы управления персоналом
10. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом
11. Трудовой потенциал организации и его структура
12. Повышение эффективности труда персонала на основе активизации трудового потенциала.
13. Применение методики аудита персонала для анализа потенциала человеческих ресурсов организации.
14. Содержание функциональной деятельности по привлечению и отбору персонала
15. Повышение эффективности отбора на основе аналитического анализа профессиональных компетенций вакантных рабочих мест в организации
16. Методы отбора претендентов в организацию
17. Социально-экономическое значение эффективной трудовой адаптации персонала в организации
18. Условия и факторы трудовой адаптации персонала
19. Методы управления трудовой адаптацией
20. Содержание основных теорий мотивации и их классификация
21. Практика мотивации персонала в современном менеджменте
22. Стратегический подход к разработке программ мотивации персонала
23. Задачи развития персонала в организации.
24. Стратегические программы развития персонала
25. Современные методы развития персонала в организации

26. Понятие деловой карьеры и ее виды
27. Основные модели развития карьеры в практике менеджмента
28. Планирование и методы подготовки кадрового резерва руководителей в современной организации
29. Основные причины внутриорганизационного движения персонала
30. Планирование профессионально-квалифицированного движения персонала в организации
31. Высвобождение персонала
32. Задачи деловой оценки персонала в организации
33. Методы деловой оценки персонала
34. Технология аттестации персонала в организации
35. Оценка деятельности подразделений управления персоналом
36. Показатели оценки эффективности системы управления персоналом
37. Анализ эффективности инвестиций в человеческие ресурсы

### **7.1. Основная литература:**

1. Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=304426>
2. Маслова В. М. Связь с общественностью в управлении персоналом: Учеб. пособие - М.: Вуз. учебник, 2005. - 176 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=95892>
3. Евсеев В. О. Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 361 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=198025>
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081>
5. Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с. //<http://znanium.com/bookread.php?book=246967>
6. Управление персоналом организаций: Учебник / Государственный Университет Управления; Под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с. <http://www.znanium.com/bookread.php?book=92801>
7. Трудовой кодекс РФ

### **7.2. Дополнительная литература:**

1. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 282 с. <http://www.znanium.com/bookread.php?book=130798>
2. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>
3. Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=304426>
4. Глумаков В. Н. Организационное поведение: Учебное пособие - 2-е изд. - М.: Вузовский учебник, 2012. - 352 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=331802>

### **7.3. Интернет-ресурсы:**

- А.В. Бычкова. Управление персоналом - <http://www.aup.ru/books/m1286/>  
А.М. КАРЯКИН. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ЭЛЕКТРОННОЕ УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ - <http://www.aup.ru/books/m900/>  
Батычко В. Т. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007 - <http://www.aup.ru/books/m239/>

Горбатова М.М. Кемерово: Юнити, 2002 - <http://www.aup.ru/books/m1411/>

Журнал HR-Менеджмент - <http://www.hrm.ru/>

Журнал KADROVIK.RU - <http://www.kadrovik.ru/>

Управление персоналом лекции - <http://infomanagement.ru/lekcyi/8/1>

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)**

Освоение дисциплины "Управление человеческими ресурсами" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе " БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен студентам. В ЭБС " БиблиоРоссика " представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

интерактивная доска

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080200.62 "Менеджмент" и профилю подготовки Маркетинг .

Автор(ы):

Михайлов Ф.Б. \_\_\_\_\_  
"\_\_\_" 201 \_\_\_ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. \_\_\_\_\_  
"\_\_\_" 201 \_\_\_ г.