

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Факультет управления и экономико-технологического образования  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»  
Проректор по учебной работе  
Ю. А. Жадаев  
2016 г.



## Управление человеческими ресурсами

### Программа учебной дисциплины

Направление 44.03.01 «Педагогическое образование»

Профиль «Экономика»

*очная форма обучения*

Волгоград  
2016

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования «28» 06 2016 г., протокол № 12

Заведующий кафедрой Сиднов А.А. Е.В. Зурин «28» 06 2016 г.  
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета факультета управления и экономико-технологического образования «29» августа 2016 г., протокол № 1

Председатель учёного совета Сиднова Т.И. Сиднов А.А. «29» августа 2016 г.  
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ» «29» августа 2016 г., протокол № 1

#### Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № <u>1</u>	<u>Сиднов А.А.</u> (подпись)	<u>Сиднова Т.И.</u> (руководитель ОПОП)	<u>19.06.17г.</u> (дата)
Лист изменений № _____	_____	_____	_____
Лист изменений № _____	_____	_____	_____

#### Разработчики:

Сиднов Алексей Александрович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.01 «Педагогическое образование» (утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 декабря 2015 г. № 1426) и базовому учебному плану по направлению подготовки 44.03.01 «Педагогическое образование» (профиль «Экономика»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (от 25 января 2016 г., протокол № 8).

## **1. Цель освоения дисциплины**

Расширить представление студентов о функциях, принципах, методах управления человеческими ресурсами, обеспечивающих организации сферы образования максимально возможную выгоду от использования умений и навыков привлекаемых ею человеческих ресурсов.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Профильной для данной дисциплины является исследовательская профессиональная деятельность.

Для освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Педагогика», «Психология», «Инновационные процессы в образовании», «Менеджмент», «Мотивация и стимулирование труда», прохождения практик «Исследовательская практика», «Практика по получению первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

## **3. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– способностью руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся (ПК-12).

### **В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

#### ***знать***

– современные принципы организации работы с персоналом;  
– соотношение политики управления человеческими ресурсами организации (кадровой политики) с общей стратегией компании;  
– современные принципы и функции управления человеческими ресурсами организации;

#### ***уметь***

– осуществлять формирование кадрового состава;  
– проводить обучение и оценку персонала;  
– формулировать основные принципы и определять виды и формы стимулирования персонала в зависимости от типов мотивации работников;

#### ***владеть***

– методологическими подходами к выбору теоретического инструментария, соответствующего решаемой задаче;  
– навыками поиска и использования информации о концепциях управления человеческими ресурсами в разрезе специфики организационного устройства фирмы;  
– навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии по вопросам управления человеческими ресурсами организации.

#### 4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	28	28
В том числе:		
Лекции (Л)	14	14
Практические занятия (ПЗ)	14	14
Лабораторные работы (ЛР)	–	–
<b>Самостоятельная работа</b>	44	44
<b>Контроль</b>	–	–
Вид промежуточной аттестации		ЗЧ
Общая трудоемкость	часы	72
	зачётные единицы	2

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Сущность управления человеческими ресурсами и его принципиальные отличия от управления персоналом	Современные тенденции HR-менеджмента. Концепции лидерства и участия в эффективном управлении человеческими ресурсами. Лидерство и участие. Неформальные и официальные лидеры. Методы изучения лидерства. Эффективное руководство. Поведение рабочих групп. Формирование и развитие групп. Работа в команде. Мотивация в процессе работы. Потребности и их удовлетворение. Потребность в достижении. Теория ожидания. Гигиенические факторы. Концепция обогащения труда и расширения объема работы. Теории научения и обучения. Принципы эффективного обучения человека. Методы переноса знаний. Организация процесса обучения в организации. Процесс управления коммуникациями в организации. Организация перемен. Хаотические изменения. Новые методы производственной практики. Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом». Понятия: «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «рабочая сила». Принципы осуществления кадровой работы. Стратегии управления человеческими ресурсами. Типы кадровых стратегий. Методические рекомендации по разработке кадровой политики предприятия
2	Факторы влияния на поведение работника	Методы выявления индивидуальных различий работников. Проверка уровня интеллектуального развития. Технологии выявления способностей и умений. Гендерные и этнические различия человеческих ресурсов. Учет влияния

		психологических и физических факторов . Методика нивелирования усталости и управления стрессом . Эффективность организации и нормирования труда как способ снижения количества несчастных случаев на работе. Эргономика Рабочая среда. Безопасность. Условия работы. Единый статус .Справедливость поощрений и наказаний. Использование временных и занятых неполный рабочий день работников
3	Практические аспекты управления человеческими ресурсами	Планирование человеческих ресурсов. Текучесть рабочей силы Кадровые записи и закон об обеспечении конфиденциальности личных данных. Методы статистического учета человеческих ресурсов организации. Анализ особенностей работы и квалификационные требования к работникам. Технологии установления эффективных норм производительности труда. Рестрикционизм. Персональные требования к работнику. Методики оценки сложности работы. Эффективные технологии оплаты труда. Структура заработной платы. Оплата по результатам труда. Законодательство о заработной плате. Структура оклада. Технологии набора и отбора персонала. Дискриминация в процессе занятости. Эффективность привлечения и отбора работников Методы проведения собеседования. Отборочное собеседование. Групповые собеседования. Консультативное собеседование . Дисциплинарное собеседование. Традиционные методы аттестации. Управление методом оценки эффективности. Оценочные центры. Технологии продвижения, перевода, понижения в должности и выхода на пенсию. Контракт о работе по найму. Уход по собственному желанию . Увольнение. Увольнение по сокращению штатов. Взаимоотношения с наемными работниками. Профсоюзы и работодатели. Процедура разрешения трудовых споров. Правовые органы. Закон о внутрипроизводственных отношениях. Технологии и принципы обучения персонала. Систематический подход . Структура обучения . Проверка действенности и оценка . Управление процессом обучения . Методы профессионального обучения. Выработка адекватного отношения. Обучение профессиональному умению . Освоение знаний . Повышение квалификации руководящих кадров. Международный опыт управления человеческими ресурсами. Практика управления человеческими ресурсами в странах Европейского союза. Практика управления человеческими ресурсами в США и Японии.

## 5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№	Наименование раздела	Лекц.	Практ.	Лаб.	СРС	Всего
---	----------------------	-------	--------	------	-----	-------

п/п	дисциплины		зан.	зан.		
1	Сущность управления человеческими ресурсами и его принципиальные отличия от управления персоналом	4	4	–	14	22
2	Факторы влияния на поведение работника	5	5	–	15	25
3	Практические аспекты управления человеческими ресурсами	5	5	–	15	25

## **6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### **6.1. Основная литература**

1. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 389 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24835>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

## **7. Ресурсы Интернета**

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Электронная библиотечная система IPRBooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru>.
2. Портал электронного обучения ВГСПУ. URL: <http://lms.vspu.ru>.
3. Научная электронная библиотека Elibrary. URL: <http://elibrary.ru>.
4. Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.ru>.

## **8. Информационные технологии и программное обеспечение**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Пакет офисных приложений (редактор текстовых документов, презентаций, электронных таблиц).

## **9. Материально-техническая база**

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитории для проведения лекционных и практических занятий, оснащенные стандартным набором учебной мебели, учебной доской и стационарным или переносным комплексом мультимедийного презентационного оборудования.
2. Методический, наглядный и раздаточный материал для организации групповой и индивидуальной работы обучающихся (схемы, таблицы, образцы анкет, бланки экспертных

заключений, памятки, кейсы, сценарии деловых и ролевых игр, варианты тестовых заданий и бланки ответов для проведения тестирования в периоды рубежных срезов и др.).

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Практические занятия являются формой организации педагогического процесса, направленной на углубление научно-теоретических знаний и овладение методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения учебных действий в сфере изучаемой науки. Практические занятия предполагают детальное изучение обучающимися отдельных теоретических положений учебной дисциплины. В ходе практических занятий формируются умения и навыки практического применения теоретических знаний в конкретных ситуациях путем выполнения поставленных задач, развивается научное мышление и речь, осуществляется контроль учебных достижений обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям необходимо ознакомиться с теоретическим материалом дисциплины по изучаемым темам – разобрать конспекты лекций, изучить литературу, рекомендованную преподавателем. Во время самого занятия рекомендуется активно участвовать в выполнении поставленных заданий, задавать вопросы, принимать участие в дискуссиях, аккуратно и своевременно выполнять контрольные задания.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

## **11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по

дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

## **12. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.