

# УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

## 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.

Для освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Анализ хозяйственной деятельности образовательного учреждения», «Бенчмаркинг», «Государственное регулирование экономики», «ИКТ и медиаинформационная грамотность», «Институциональная экономика», «История», «История экономики и экономических учений», «Методика обучения экономике», «Мировой опыт преподавания экономики», «Национальная экономика», «Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности», «Планирование и управление образовательными процессами», «Статистика», «Философия», «Финансы и кредит», «Экономика образования», «Экономика образовательного учреждения», «Экономическая теория», «Коммерческая деятельность», «Культурная антропология города», «Налоги и налогообложение», «Основы делопроизводства», «Основы современного арт-менеджмента», «Основы социального страхования», «Политические отношения в современной России», «Правовая защита предпринимательской деятельности», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты», «Стратегический менеджмент», «Управление конфликтами в образовательном учреждении», «Управление персоналом», «Управление социальным развитием персонала», «Экономика и социология труда», «Экономика малого бизнеса», «Экономика отраслевых рынков», прохождения практик «Научно-исследовательская работа по экономике», «Производственная (педагогическая) практика (преподавательская) (математика)», «Производственная практика (педагогическая) (адаптационная)», «Учебная (ознакомительная) практика по экономике», «Учебная практика (технологическая)».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);
- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);
- способен проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития (ПК-10).

**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. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение**

количество зачётных единиц – 3,  
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 38 ч., СРС – 66 ч.),  
распределение по семестрам – 10,  
форма и место отчётности – зачёт (10 семестр).

### **5. Краткое содержание дисциплины**

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

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

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.

## **6. Разработчик**

Латышев Денис Валентинович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ»;

Зудина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».