

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 07.09.2023 17:16:42

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452b6db603f94388008e79877a6bcbf5

АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»

«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»

Факультет экономики, управления и юриспруденции

Кафедра «Управление и бизнес-информатика»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

Е.В. Бебешко

«31» марта 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Профиль

Специалист по управлению персоналом

Квалификация выпускника

Бакалавр

Для всех

форм обучения

Симферополь 2023

АННОТАЦИЯ	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1.В.ДВ.03.02	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Цель изучения дисциплины	Цель: формирование у студентов знаний, умений и навыков организационно-управленческой деятельности в области управления человеческими ресурсами (УЧР).
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к: «Дисциплины по выбору» 3 (ДВ.3) программы бакалавриата.
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-4
Содержание дисциплины	<p>Раздел 1. Формирование и развитие человеческих ресурсов</p> <p>Тема 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами.</p> <p>Тема 2. Эволюция функции управления человеческими ресурсами.</p> <p>Тема 3. Формирование человеческих ресурсов.</p> <p>Тема 4. Развитие человеческих ресурсов.</p> <p>Раздел 2. Направления управления человеческими ресурсами</p> <p>Тема 5. Проблема роли культуры в управлении человеческими ресурсами.</p> <p>Тема 6. Международный опыт управления человеческими ресурсами.</p> <p>Тема 7. Стратегическое управление человеческими ресурсами.</p> <p>Тема 8. Эффективное управление человеческими ресурсами.</p> <p>Тема 9. Управление человеческими ресурсами кризисных предприятий.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов)
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Контроль качества освоения дисциплины	13
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	14
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	14
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	14
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	15
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	15
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	15
Приложение к РПД	16

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата

Целью изучения дисциплины Б1.В.ДВ.03.02 «Управление человеческими ресурсами» является формирование у студентов знаний, умений и навыков организационно-управленческой деятельности в области управления человеческими ресурсами (УЧР).

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-4	Способен проводить оценку и аттестацию персонала организации	ПК-4.1. Знает теоретические и методические основы оценки и аттестации персонала организации ПК-4.2. Умеет разрабатывать планы, программы и процедуры оценки и аттестации персонала организации ПК-4.3. Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по оценке и аттестации персонала

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Управление человеческими ресурсами» относится к: «Дисциплины по выбору» 3 (ДВ.3) программы бакалавриата учебного плана ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» изучается обучающимися очной формы обучения в 6 семестре, очно-заочной формы обучения – в 7 семестре.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин:

«Теория менеджмента», «Конфликтология», «Управление трудовым потенциалом»

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Стратегия управления человеческими ресурсами», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Инновационный менеджмент», «Методы принятия управленческих решений».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з. е.), 108 академических часов.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы 108 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	108
Контактная работа	38
Аудиторная работа (всего):	38
Лекции	26
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	70
Курсовая работа	-
Зачет	+

Для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы 108 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	108
Контактная работа	28
Аудиторная работа (всего):	28
Лекции	18
Семинары, практические занятия	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	80
Курсовая работа	-
Зачет	+

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоёмкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ОЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
Раздел 1. Формирование и развитие человеческих ресурсов		44	48	10	8	4	4	30	36
1.	Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами.	10	12	2	2	2	2	6	8
2.	Эволюция функции управления человеческими ресурсами.	14	12	4	2	2	-	8	10
3.	Формирование человеческих ресурсов.	10	12	2	2	-	-	8	10

4.	Развитие человеческих ресурсов.	10	12	2	2	-	2	8	8
Раздел 2. Направления управления человеческими ресурсами		64	60	16	10	8	6	40	44
5.	Проблема роли культуры в управлении человеческими ресурсами.	14	12	4	2	2	2	8	8
6.	Международный опыт управления человеческими ресурсами.	12	10	2	2	2	-	8	8
7.	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	14	12	4	2	2	2	8	8
8.	Эффективное управление человеческими ресурсами.	10	12	2	2	-	-	8	10
9.	Управление человеческими ресурсами кризисных предприятий.	14	14	4	2	2	2	8	10
Всего по дисциплине		108	108	26	18	12	10	70	80
Контроль, зачет		+	+						
Итого		108	108						

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Тема 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами

Актуализация проблемы управления человеческими ресурсами. Структурные изменения в экономике, приведшие к возрастанию роли человеческого фактора. Группа факторов, обуславливающих изменение роли человека в производстве, связанная с изменениями в организационной структуре управления.

Управление человеческими ресурсами как учебная дисциплина. Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал». Управление человеческими ресурсами как важный элемент более широкого понятия — УЧР. Главное отличие между УП и УЧР. Сопоставление понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление человеческими ресурсами». Условия, необходимые для успешного осуществления УЧР. Два главных этапа в развитии УП. Определение понятия и теория человеческого капитала.

Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами. Формулировка цели УЧР. Содержание УЧР. Виды деятельности и роли по управлению человеческими ресурсами. Планирование ЧР: две основные составляющие. Подбор персонала для удовлетворения потребности организации в ЧР. Оценка трудового поведения работников. Улучшение условий труда как один из основных видов деятельности по управлению человеческими ресурсами. Установление и поддержание эффективных трудовых отношений: разные виды деятельности, из которых состоит данная функция. Роль УЧР как связующего звена с бизнесом.

Тема 2. Эволюция функции управления человеческими ресурсами

Управление человеческими ресурсами в исторической перспективе. Влияние промышленной революции XIX века на характер экономических организаций. Изменения в управлении человеческими ресурсами в промышленно развитых странах в 20–30-е годы XX века. Теория «научной организации труда», или, точнее, «научного управления» работами Фредерика Тейлора и ее революция в управлении организацией в целом и человеческими ресурсами в частности. Задачи отделов кадров промышленных предприятий в годы Второй мировой войны. Масштабы, сложность и значение профессионального обучения внутри организации в послевоенное время. Приоритетные задачи для специалистов по управлению человеческими ресурсами в настоящее время.

Управление человеческими ресурсами в бывшем СССР. Управление человеческими ресурсами в предреволюционной России. Три фактора общественной жизни, определявшие специфику отделов кадров советского периода. Принципиально новые задачи, связанные управлением человеческими ресурсами, появившиеся вследствие ослабления централизованной системы управления.

Функции управления человеческими ресурсами современной корпорации. Наиболее богатый опыт управления человеческими ресурсами многонациональных корпораций. Вице-президент по человеческим ресурсам: его роль. Руководители ключевых служб или отделов (подбора, обучения и развития, оценки, компенсации): специфика деятельности. Департамент человеческих ресурсов российского филиала многонациональной корпорации. Факторы, от которых зависит численность сотрудников отдела человеческих ресурсов.

Тема 3. Формирование человеческих ресурсов

Планирование персонала. Три основных этапа процесса планирования человеческих ресурсов. Количественный анализ кадрового состава как первый этап планирования. Прогнозирование численности персонала или оценка будущих потребностей в людских ресурсах как второй этап планирования. Особенности функционирования рынка рабочей силы в России. Требования к составлению должностных инструкций.

Подбор персонала и прием на работу. Средства внешнего набора. Преимущества и недостатки внешнего набора. Возможности использования новых методов. Преимущества и недостатки набора внутри своей организации.

Разработка системы компенсации. Цель проведения политики фирмы в области оплаты труда. Вид и количество вознаграждений, предлагаемых компанией: их важное значение для повышения качества трудовой жизни. Факторы, которые необходимо учитывать при расчете компенсационного пакета. Четыре формы оплаты труда, принятые в международной практике. Гибкие формы оплаты труда. Акции и опционы на их покупку как одна из форм оплаты труда. Преимущества и ограничения внедрения опционных программ.

Тема 4. Развитие человеческих ресурсов

Мотивация персонала. «Мотивация» как совокупность побудительных сил человеческой деятельности, как осознаваемых, так и не осознаваемых самим человеком. Модели человеческих потребностей.

Обучение сотрудников. Обучение и развитие персонала как проблема, с которой сталкивается любая фирма. Профессиональное развитие: его положительное влияние и на самих сотрудников. Факторы, оказывающие влияние на количество и качество проводимого компанией обучения. Условия, мотивирующие сотрудников к обучению. Виды профессионального обучения, которые используются внутри компании.

Оценка трудовых ресурсов. Цели оценки трудовых ресурсов. Виды оценок. Методы оценки, получившие наибольшее распространение. Распространенные методы, применяемые при проведении аттестации компании.

Развитие карьеры и лидерства в организации. Место в политике развития персонала, процесса развития руководящего звена и управления карьерой. Власть и лидерство как важнейшие составляющие деятельности руководителя любого уровня. Каналы власти: определение и виды. Ряд различий между менеджерами и лидерами, которые следует учитывать при изучении феномена лидерства. Общие критерии определения личностных черт лидера. Суть ситуационного подхода к изучению лидерства. Три источника заменителей лидерства.

РАЗДЕЛ 2. НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Тема 5. Проблема роли культуры в управлении человеческими ресурсами

Понятие и перспективы организационной культуры. Основные значения термина «культура» в организационных теориях. Наиболее очевидные проявления организационной культуры. Дифференциация авторов по взглядам на организационную культуру. Проявления различных организационных культур на рабочем месте.

Организационная и национальная культуры. Различия национальных культур. Культура как коллективное программирование мыслей: четыре элемента ее проявления. Ценности как ядро культуры: их положительные и отрицательные стороны. Пять независимых измерений, определяющих различия национальных культур. Последствия различий национальных культур для работы. Механизмы координации деятельности.

Управление организационными культурами. Национальная культура: ее роль в формировании культурных ценностей. Примеры, показывающие важность культуры в процессе управления. Термин «культура» в контексте международного менеджмента. Взаимосвязь культуры и международного менеджмента. Программы профессиональной подготовки: пять категорий.

Тема 6. Международный опыт управления человеческими ресурсами

Основные тенденции управления человеческими ресурсами в международных компаниях. Основные задачи УЧР в международном масштабе. Пять отдельных аспектов в УЧР в международном масштабе. Отбор и набор персонала в транснациональные компании. Критерии отбора персонала для работы в транснациональных корпорациях. Основные критерии отбора при назначении на должность в ТНК. Три источника человеческих ресурсов ТНК. Профессиональная подготовка и развитие профессиональных навыков персонала. Сохранение персонала в рамках ТНК. Управленческое взаимодействие в ТНК.

Американский подход к управлению человеческими ресурсами. Основные тенденции в сфере занятости в США. Дух конкуренции в американских организациях. Сопровождение увольнения сотрудников длительной серией оценочных и воспитательных приемов. Основные принципы управления ЧР крупных американских корпораций.

Европейская модель управления человеческими ресурсами. Определенные причины ограниченности управленческой автономности менеджмента в Европе. Европейская модель УЧР как альтернатива американскому подходу. Прямая зависимость между стратегическим подходом к УЧР и экономическим успехом. Более высокий в Европе по сравнению с США уровень законодательной регуляции. Вовлеченность наемных работников. Характерные особенности Европейской модели управления человеческими ресурсами.

Японская модель управления человеческими ресурсами. Корпоративная стратегия УЧР в Японии. Философия УЧР в японских компаниях. Пути реализации политики и методов УЧР в японских корпорациях. Японский стиль управления УЧР. Стратегия японской модели УЧР. «Политика и практика УЧР в Японии. Поведенческие модели в

японской парадигме УЧР. Конкретные формы найма рабочей силы в современных условиях: их группы.

Проблема управления человеческими ресурсами в развивающихся странах.

Тема 7. Стратегическое управление человеческими ресурсами

Процессы управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как обеспечение организации необходимым числом работников, выполняющих требуемые производственные функции. Факторы, оказывающие влияние на мотивацию человека.

Стратегии развития организации и управление человеческими ресурсами. Причины несоответствия между программными заявлениями руководителей и организационной практикой. Схема стратегического планирования. Понятие «видение» как описание того состояния, которого она хочет достичь к определенному моменту времени. Источники организационных компетенций. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами. Моменты, которые обеспечивают эффективность процесса разработки планов и успех в их реализации.

Основные методы планирования численности персонала. Основная задача планирования человеческих ресурсов (в узком смысле). Факторы, благодаря которым осуществляется положительное влияние эффективного планирования человеческих ресурсов на результаты организации. Макроэкономические параметры. Методы прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах.

Тема 8. Эффективное управление человеческими ресурсами

Связь системы управления человеческими ресурсами с целями организации. Модель управления человеческими ресурсами. Приемы и методы обеспечения соответствия системы управления человеческими ресурсами.

Соответствие системы управления человеческими ресурсами состоянию внешней среды и культуре организации. Постоянное движение внешней среды, в которой действует организация. Факторы уменьшения риска конфликта между методами управления и организационной культурой.

Целостность системы управления человеческими ресурсами. Целостность системы управления человеческими ресурсами как важнейшее условие ее эффективного функционирования. Факторы усиления целостности системы управления человеческими ресурсами.

Участие руководства организации в процессе управления человеческими ресурсами. Активное и постоянное участие высшего руководства организации в определении задач управления человеческими ресурсами, моделирование производственного поведения, создание и внедрение систем управления, оценка их эффективности как условия эффективного управления человеческими ресурсами.

Компетентная и развивающаяся служба управления человеческими ресурсами. Четыре качества, которыми должны обладать сотрудники службы человеческих ресурсов в современных условиях. Основные элементы профессиональных знаний в области человеческих ресурсов. Лидерство и управление переменами. Способность к постоянному обновлению профессиональных знаний и навыков как критическое качество для специалистов по человеческим ресурсам.

Тема 9. Управление человеческими ресурсами кризисных предприятий

Кризис организационной системы и его влияние на трудовую сферу. Обусловленность кризисных состояний отдельных предприятий в условиях рынка. Понятие «кризис», по А.А. Богданову. Классификация причин и последствий кризиса. Внутренние и внешние причины кризиса. Общие и локальные кризисы. Макро- и микрокризисы. Варианты развития экономического кризиса в России и их влияние на

социально-трудовую сферу. Возможные последствия кризиса социальной системы (общества) и их влияние на социально-трудовую сферу. Система неблагоприятных факторов в социально-трудовой сфере.

Антикризисное управление и роль арбитражного управляющего в общем комплексе оздоровительных мероприятий. Антикризисное развитие как управляемый процесс предотвращения или преодоления кризиса. Комплекс действий, которые входят в состав антикризисного управления. Проблемы антикризисного управления: четыре группы. Сравнительные характеристики традиционного и антикризисного управления. Законодательно предусмотренные модели антикризисного управления.

Информационная, потенциальная и применяемая модели управления человеческими ресурсами в период банкротной реструктуризации. Основные принципы теории «лидерства преобразований». Три модели построения кадровой политики антикризисными управляющими. Факторы, определяющие формирование типа кадровой политики кризисного предприятия. Неэффективная практика работы с человеческими ресурсами кризисного предприятия.

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

РАЗДЕЛ 1. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ
<p>Тема 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами (2 часа)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление человеческими ресурсами как учебная дисциплина. 2. Планирование и оценка человеческих ресурсов. 3. Установление и поддержание эффективных трудовых отношений
<p>Тема 2. Эволюция функции управления человеческими ресурсами (2 часа)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление человеческими ресурсами в исторической перспективе. 2. Управление человеческими ресурсами в бывшем СССР. 3. Функции управления человеческими ресурсами современной корпорации.
<p>Тема 3. Формирование человеческих ресурсов (2 часа)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Движение населения, его виды и влияние на рынок труда. 2. Подбор персонала и прием на работу. 3. Адаптация персонала и организация оплаты труда.
<p>Тема 4. Развитие человеческих ресурсов (2 часа)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов. 2. Обучение и развитие человеческих ресурсов. 3. Развитие карьеры и лидерства в организации.
РАЗДЕЛ 2. НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
<p>Тема 5. Проблема роли культуры в управлении человеческими ресурсами (2 часа)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и перспективы организационной культуры. 2. Организационная и национальная культуры. 3. Взаимосвязь культуры и международного менеджмента.
<p>Тема 6. Международный опыт управления человеческими ресурсами (2 часа)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Американский подход к управлению человеческими ресурсами. 2. Европейская модель управления человеческими ресурсами. 3. Японская модель управления человеческими ресурсами.
<p>Тема 7. Стратегическое управление человеческими ресурсами (2 часа)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Процессы управления человеческими ресурсами. 2. Стратегии развития организации и управление человеческими ресурсами. 3. Методы планирования и прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах.

Тема 8. Эффективное управление человеческими ресурсами (2 часа)

1. Связь системы управления человеческими ресурсами с целями организации.
2. Участие руководства организации в процессе управления человеческими ресурсами.
3. Компетентная и развивающаяся служба управления человеческими ресурсами.

Тема 9. Управление человеческими ресурсами кризисных предприятий (2 часа)

1. Кризис организационной системы и его влияние на трудовую сферу.
2. Антикризисное развитие как управляемый процесс предотвращения или преодоления кризиса.
3. Информационная, потенциальная и применяемая модели управления человеческими ресурсами в период банкротной реструктуризации.

4.4. Содержание самостоятельной работы**РАЗДЕЛ 1. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ****Тема 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами (2 часа)**

1. Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал».
2. Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами. Формулировка цели УЧР.
3. Содержание УЧР. Виды деятельности и роли по управлению человеческими ресурсами.
4. Оценка трудового поведения работников.
5. Улучшение условий труда как один из основных видов деятельности по управлению человеческими ресурсами.

Тема 2. Эволюция функции управления человеческими ресурсами (2 часа)

1. Изменения в управлении человеческими ресурсами в промышленно развитых странах в 20–30-е годы XX века.
2. Теория «научной организации труда», или, точнее, «научного управления» работ Фредерика Тейлора и ее революция в управлении организацией в целом и человеческими ресурсами в частности.
3. Приоритетные задачи для специалистов по управлению человеческими ресурсами в настоящее время.
4. Принципиально новые задачи, связанные управлением человеческими ресурсами, появившиеся вследствие ослабления централизованной системы управления.

Тема 3. Формирование человеческих ресурсов (2 часа)

1. Количественный анализ кадрового состава как первый этап планирования.
2. Подбор персонала и прием на работу. Средства внешнего набора. Преимущества и недостатки внешнего набора
3. Разработка системы компенсации. Цель проведения политики фирмы в области оплаты труда.
4. формы оплаты труда, принятые в международной практике. Гибкие формы оплаты труда.
5. Акции и опционы на их покупку как одна из форм оплаты труда. Преимущества и ограничения внедрения опционных программ.

Тема 4. Развитие человеческих ресурсов (2 часа)

1. Профессиональное развитие: его положительное влияние и на самих сотрудников.
2. Факторы, оказывающие влияние на количество и качество проводимого компанией обучения.

<p>3. Распространенные методы, применяемые при проведении аттестации компании.</p> <p>4. Власть и лидерство как важнейшие составляющие деятельности руководителя любого уровня. Каналы власти: определение и виды.</p>
<p>РАЗДЕЛ 2. НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ</p>
<p>Тема 5. Проблема роли культуры в управлении человеческими ресурсами (2 часа)</p> <p>1. Наиболее очевидные проявления организационной культуры.</p> <p>2. Проявления различных организационных культур на рабочем месте.</p> <p>3. Культура как коллективное программирование мыслей: четыре элемента ее проявления.</p> <p>4. Ценности как ядро культуры: их положительные и отрицательные стороны.</p>
<p>Тема 6. Международный опыт управления человеческими ресурсами (2 часа)</p> <p>1. Основные тенденции управления человеческими ресурсами в международных компаниях.</p> <p>2. Отбор и набор персонала в транснациональные компании.</p> <p>3. Три источника человеческих ресурсов ТНК.</p> <p>4. Профессиональная подготовка и развитие профессиональных навыков персонала.</p>
<p>Тема 7. Стратегическое управление человеческими ресурсами (2 часа)</p> <p>1. Стратегии развития организации и управление человеческими ресурсами.</p> <p>2. Источники организационных компетенций.</p> <p>3. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами.</p> <p>4. Основная задача планирования человеческих ресурсов (в узком смысле).</p> <p>5. Факторы, благодаря которым осуществляется положительное влияние эффективного планирования человеческих ресурсов на результаты организации.</p>
<p>Тема 8. Эффективное управление человеческими ресурсами (2 часа)</p> <p>Факторы усиления целостности системы управления человеческими ресурсами.</p> <p>Участие руководства организации в процессе управления человеческими ресурсами.</p> <p>Активное и постоянное участие высшего руководства организации в определении задач управления человеческими ресурсами, моделирование производственного поведения, создание и внедрение систем управления, оценка их эффективности как условия эффективного управления человеческими ресурсами.</p>
<p>Тема 9. Управление человеческими ресурсами кризисных предприятий (2 часа)</p> <p>1. Комплекс действий, которые входят в состав антикризисного управления.</p> <p>2. Проблемы антикризисного управления: четыре группы.</p> <p>3. Сравнительные характеристики традиционного и антикризисного управления.</p> <p>4. Законодательно предусмотренные модели антикризисного управления.</p>

5. Контроль качества освоения дисциплины

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – зачет. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный зачет.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведен в Приложении к РПД.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Серков, Л.Н. Управление человеческими ресурсами: Опорный конспект лекций/ Л.Н. Серков. - Симферополь: АНО "ООВО" "УЭУ", 2018. - 100 с.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

А) основная учебная литература:

1. Смарт-технологии в управлении человеческими ресурсами и данными о людях : учебное пособие / Р.А. Долженко [и др.]. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 141 с. — ISBN 978-5-4497-1178-6. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118883.html> (дата обращения: 29.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/118883>.

2. Кустова И.А. Менеджмент и управление персоналом в организациях общественного питания / Кустова И.А.. — Саратов: Профобразование, 2021. — 103 с. — ISBN 978-5-4488-1266-8. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106832.html> (дата обращения: 29.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/106832>

Б) дополнительная учебная литература:

1. Семенова В.В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие для бакалавров / Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В.. — Москва : Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107831.html> (дата обращения: 29.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / И.Н. Александров [и др.]. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html> (дата обращения: 29.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Управление персоналом в цифровой среде : монография / Н.А. Александрова [и др.]. — Екатеринбург: Уральский государственный университет путей сообщения, 2021. — 123 с. — ISBN 978-5-94614-493-3. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122265.html> (дата обращения: 29.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. — URL: <http://www.garant.ru/> — Текст: электронный.

2. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/> — Текст: электронный.

3. Федеральная служба государственной статистики РФ (Росстат): официальный сайт. — URL: <https://rosstat.gov.ru/> — Текст: электронный.

4. Федеральная служба государственной статистики по Республике Крым (Крымстат): официальный сайт. — URL: <https://crimea.gks.ru/> — Текст: электронный.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью

погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

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

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

*программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);

*программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.