



МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОП
«Предпринимательство и управление бизнесом»

Е.Б. Гафурова

«10»июля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая кафедрой менеджмента

Глотова Е.А.

«10»июля 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«Технологии управления человеческими ресурсами»
Направление подготовки – 38.04.02 «**Менеджмент**»
Магистерская программа «**Предпринимательство и управление бизнесом**»

Форма подготовки – очная

курс 1 семестр 1
лекции 36 час.
практические занятия 36 час.
лабораторные работы - час.
в том числе с использованием МАО лек. /пр. /лаб. час.
всего часов аудиторной нагрузки 36 час.
в том числе с использованием МАО 14 час.
самостоятельная работа 54 час.
в том числе на подготовку к экзамену 4 час.
контрольные работы (количество)
курсовая работа / курсовой проект - семестр
зачет - семестр
экзамен 1 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ (ОС-38.04.02-57/2-2015), утвержденного приказом ректора от 07.07.2015 № 12-13-1282 (с изменениями, утвержденными приказом ректора ДВФУ от 06.09.2016 № 12-13-1594; от 03.11.2017 №12-13-2172).

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента, протокол № 07 от «10» июля 2019 г.

Заведующий (ая) кафедрой Глотова Е.А.
Составитель: к.с.н, доцент Денисов В.В.

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Заведующий кафедрой _____ Е.А.Глотова
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Заведующий кафедрой _____ Е.А.Глотова
(подпись) (И.О. Фамилия)

Аннотация к рабочей программе дисциплины **«Технологии управления человеческими ресурсами»**

Дисциплина «Технологии управления человеческими ресурсами» предназначена для студентов магистратуры направления подготовки 38.04.02 «менеджмент» программа «Предпринимательство и управление бизнесом». Дисциплина «Технологии управления человеческими ресурсами» включена в учебный план как дисциплина Б1. ДВ.01.02.04.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические занятия (36 часов), самостоятельная работа (54 час). Дисциплина реализуется на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина «Технологии управления человеческими ресурсами» позволяет подготовить магистров к освоению ряда таких дисциплин, как «Предпринимательство», «Правовые основы управления персоналом».

Содержание дисциплины состоит из четырех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Предмет и задачи курса. Персонал предприятия как объект управления. Классификация персонала. Типы организаций и организационная структура. Роль служб персонала и линейных руководителей в системе управления человеческими ресурсами. Аутсорсинг функций по управлению человеческими ресурсами. Определение управления человеческими ресурсами (УЧР). Сходство и различия между УЧР и управлением персонала. Концепция человеческого капитала. Система человеческих ресурсов. Философия УЧР. Стратегия УЧР. Факторы, влияющие на стратегию УЧР. Особенности стратегии управления человеческими ресурсами в компаниях различных стран. Понятие и направления политики УЧР. Формирование и пересмотр политики УЧР. Роль служб персонала и руководителей младшего уровня в реализации политики УЧР. Стадии развития организации и политика УЧР. Организационная

культура и ее типы. Взаимосвязь политики УЧР и организационной культуры. Формирование HR-бренда. Особенности формирования политики УЧР в отраслях бизнеса.

2. Цели и задачи планирования в системе УЧР. Уровни кадрового планирования. Основные этапы планирования. Классификация персонала. Определение потребности в персонале (количественный и качественный анализ ЧР). Аутсорсинг и аутстаффинг. Требования к должности и их разработка. Понятие компетенций. Анализ причин текучести кадров. Методы прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах. Нормирование и основные виды норм. Значение подбора и отбора персонала в управлении человеческими ресурсами. Основные этапы подбора и отбора персонала. Источники привлечения кандидатов. Анализ рекомендаций и резюме кандидатов. Профессиональная ориентация. Структура интервью с кандидатом. Основные ошибки при проведении интервью. Методы оценки кандидатов на работу. Медицинское освидетельствование. Принятие решения о приеме на работу. Трудовой договор. Испытательный срок. Понятие «адаптация персонала» и «организационная социализация». Цели и задачи адаптации персонала. Продолжительность адаптационного периода. Первичная и вторичная адаптация персонала. Виды адаптации персонала. Факторы, влияющие на процесс адаптации персонала. Теория поколений. Особенности адаптации различных категорий персонала. Наставничество, коучинг. Программы адаптации персонала. Анализ результатов адаптации персонала.

Основные направления развития человеческих ресурсов организации. Взаимосвязь развития ЧР с другими процессами в системе управления человеческими ресурсами. Модель систематического (непрерывного) обучения персонала. Определение потребности в обучении. Определение затрат на обучение. Характеристика основных форм и методов обучения, их преимущества и недостатки. Оценка результатов обучения. Разработка планов и программ обучения. Корпоративный Университет. Понятие и этапы

профессиональной карьеры. Управление талантами. Формирование и управление кадровым резервом. Особенности работы с различными группами кадрового резерва.

3. Трудовая мотивация и управление вознаграждением. Цели управления вознаграждением. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию. Типы мотивации работников: типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова. Структура компенсационного пакета. Нормативно-правовое регулирование заработной платы, льгот и компенсаций. Психологический контракт. Формы оплаты труда. Стимулирование труда. Основные виды и методы стимулирования. Социальный пакет и его формирование. Разработка и внедрение системы стимулирования. Основные методы оценки труда: ранжирование, балльный метод, метод классификации (градации) видов труда. Ключевые показатели деятельности (KPI). Управление вознаграждением отдельных категорий персонала. Цели и задачи оценки деятельности сотрудников. Основные методы оценки: формализованные (анкетирование, тестирование, шкалы оценки), неформализованные (собеседование, экспертная оценка, наблюдение, методика «360 градусов»), комбинированные (центр оценки, управление по целям). Аттестация персонала. Нормативно-правовое регулирование аттестации работников. Виды аттестации. Процедура аттестации. Обязательные условия проведения аттестации. Подведение итогов аттестации. Высвобождение персонала. Метод функционально-стоимостного анализа, цели и задачи. Этапы функционально-стоимостного анализа. Факторы, влияющие на повышение экономической эффективности системы УЧР. Анализ организационной структуры, целей и функций подразделений. Положение о подразделении. Структура затрат на персонал и ее анализ. Мероприятия по совершенствованию системы УЧР. Оценка социальной эффективности мероприятий по совершенствованию системы УЧР. Разработка и внедрение плана организационных изменений по оптимизации системы УЧР.

4. Коллектив как социальная группа. Классификация групп в организации. Групповые процессы. Групповые эффекты. Стадии развития групп. Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Критерии успешной команды. Жизненный цикл команды. Ролевое взаимодействие в команде по М. Белбину. Метод оценки ролевых позиций участников команды. Понятие и роль конфликта в организации. Уровни конфликтов в организации. Причины конфликтов. Прогнозирование конфликтов. Профилактика и завершение конфликтов. Стратегии выхода из конфликтов.

Цель – повысить качество стратегического мышления студентов магистратуры на основе приобретения необходимых знаний и навыков применения инструментов управления человеческими ресурсами.

Задачи :

- сформировать теоретические знания о концепциях, функциях и методах управления человеческими ресурсами;
- развивать практические навыки в области современных персонал-технологий, касающихся планирования, подбора, расстановки, адаптации, мотивации, оценки и развития человеческих ресурсов;
- тренинг умений разрабатывать и реализовывать кадровые решения в рамках управления человеческими ресурсами предприятий.

Для успешного изучения дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами» у студентов магистратуры должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность к самосовершенствованию и саморазвитию в профессиональной сфере, к повышению общекультурного уровня;
- готовность интегрироваться в научное, образовательное, экономическое, политическое и культурное пространство России и АТР;
- способность проявлять инициативу и принимать ответственные решения,

осознавая ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;

- способность использовать современные методы и технологии (в том числе информационные) в профессиональной деятельности;
- способность к самоорганизации и самообразованию;
- умение пользоваться нормативными документами в своей профессиональной деятельности, готовность к соблюдению действующего законодательства и требований нормативных документов;

способность осуществлять сбор, хранение, обработку и оценку информации, необходимой для организации и управления профессиональной деятельностью; применять основные методы и средства получения, хранения, переработки информации и работать с компьютером как со средством управления информацией.

В результате изучения данной дисциплины у магистров формируются следующие компетенции: ПК-1 ПК-3 и ПК-7.

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Знает	-сущность современных проблем управления персоналом(командами) в организации и понимания взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
	Умеет	Распознавать и структурировать современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
	Владеет	навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ПК-6 способностью действовать проективно на основе разработки инновационных решений в различных областях управления	Знает	различные способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, инновационных решений
	Умеет	применять различные способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе инновационных решений

	Владеет	навыками применения различных способов проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.
ПК-7 способностью комплексного использования инструментов проектного и процессного менеджмента для решения стратегических и тактических задач управления организации	Знает	сущность использования инструментов проектного управления для управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
	Умеет	Распознавать и анализировать современные методы проектного менеджмента в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
	Владеет	навыками комплексного видения современных проблем в организации и для решения стратегических задач организации

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами» применяются следующие методы активного и интерактивного обучения: дискуссия, деловая игра, мозговой штурм, разработка и презентация проекта, анализ кейсов, творческое задание.