

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Управление человеческими ресурсами

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.03.02 «Менеджмент»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

«Управление бизнесом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление
производством», Маркетинг для очной и очно-заочной форм обучения
(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

1. Цели и задачи дисциплины: Цель дисциплины «Управление человеческими ресурсами» – формирование понимания современной концепции управления человеческими ресурсами в целях эффективного использования человеческого капитала и применение полученных знаний и навыков на практике для решения следующих профессиональных задач:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (кадровой);
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и операционных целей организации;
- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений в сфере персонала;
- использование системного подхода в управлении человеческими ресурсами;
- разработка и формирование кадровой политики организации;
- использование современных технологий управления человеческими ресурсами в условиях реальной бизнес-практики;
- проведение кадрового аудита.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к *базовой компоненте* обязательной части блока **Б. 1. О.01.14** учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Деловые коммуникации Введение в специальность Ознакомительная практика	Лидерство Командообразование Кросс-культурный менеджмент Корпоративная социальная ответственность Организационно-управленческая практика Преддипломная практика
	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	История Философия Организационное поведение	Лидерство Корпоративная социальная ответственность Преддипломная практика
	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Теория управления	Лидерство, Преддипломная практика

	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Организационное поведение Деловые коммуникации	Преддипломная практика
	УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Организационное поведение Правоведение	Корпоративная социальная ответственность Управление государственными и муниципальными организациями Преддипломная практика
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	Организационное поведение Теория управления	Стратегический менеджмент Финансовый менеджмент Управление проектами Экономико-математическое моделирование

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- современные проблемы управления человеческими ресурсами;
- современные теоретические и практические подходы к решению проблем управления человеческими ресурсами предприятий и организаций;
- требования к разработке философии и методов управления человеческими ресурсами;
- различные техники и технологии управления персоналом во всех сферах производства;
- основные направления и формы работы с персоналом.

Уметь:

- использовать методы диагностики и решения управленческих проблем;
- проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций

- проводить первичный анализ системы управления персоналом;
- устанавливать взаимосвязи между целями, структурой, стратегией организации и управлением персоналом.

- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть:

- навыками использования методов, методик и техник работы с персоналом;
- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

- диагностики и совершенствования механизма управления персоналом в организациях;

- способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **144** часов **4** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		7	8
Аудиторные занятия (всего)	51	3	
В том числе:			
<i>Лекции</i>	17	9	8
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	34	18	16
<i>Семинары (С)</i>			
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>			
Самостоятельная работа (всего)	93	48	45
Общая трудоемкость	час	144	
	зач. ед.	4	

Объем дисциплины и виды учебной работы (очно-заочная форма обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет **216** часов **4+2** зачетных единиц

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	6
Аудиторные занятия (всего)	54		3
В том числе:			
<i>Лекции</i>	18		1
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	36		2
<i>Семинары (С)</i>			
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>			
<i>Курсовая работа</i>	72		2
Самостоятельная работа (всего)	90		90
Общая трудоемкость	час	216	
	зач. ед.	6	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	ИСТОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ НАУКИ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»	Тема 1. Эволюция научной мысли в области управления человеческими ресурсами Тема 2. Методологические основы управления человеческими ресурсами
2.	РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ	Тема 3. Диагностическая модель управления человеческими ресурсами Тема 4. Кадровая политика организации
3.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	Тема 5. Современное состояние и тенденции развития рынка труда. Управление занятостью. Тема 6. Кадровое планирование Тема 7. Определение потребности в персонале Тема 8. Набор персонала Тема 9. Отбор персонала
4.	РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Тема 10. Адаптация персонала Тема 11. Обучение и развитие персонала организации Тема 12. Планирование и развитие карьеры
5	ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	Тема 13. Оценка персонала Тема 14. Кадровый аудит

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий по очной форме

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	ИСТОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ НАУКИ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»	2			2	18	24
2.	РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ	5			5	18	16
3	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	6			6	18	34
4	РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	2			2	18	19
5	ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	2			2	21	15
							36
							144

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий по очно-заочной форме

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семинар	СРС	Всего час.
1.	ИСТОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ НАУКИ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»	2			4	18	24
2.	РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ	4			8	18	30
3	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	4			8	18	30
4	РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	4			8	18	30
5	ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	4			8	18	30
		18			36	90	144

7. Практические занятия (семинары) очная форма

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	История и методология науки «Управление человеческим и ресурсами»	Семинар 1. Вклад представителей различных научных школ и направлений в развитие науки УЧР.	2
		Семинар 2. Современные подходы к УЧР. Содержание современной концепции УЧР.	2
		Семинар 3. Основные понятия науки «Управление человеческими ресурсами». Цели и функции УЧР.	2
		Семинар 4. Принципы и методы УЧР.	2
2.	Разработка кадровой политики организации	Семинар 5. Основные элементы диагностической модели УЧР. Анализ факторов внешней и внутренней среды УЧР, воздействующих на кадровую политику.	2
		Семинар 6. Основные понятия, виды и этапы построения кадровой политики организации.	2
3.	Обеспечение персоналом организации	Семинар 7. Основные понятия, элементы, механизм функционирования и тенденции развития рынка труда РФ. Зарубежный опыт регулирования рынка труда. Показатели эффективности занятости. Проблемы в сфере занятости в РФ. Безработица. Политика правительства РФ в сфере занятости.	2
		Семинар 8.	2

		Цели, функции, место, виды кадрового планирования. Структура персонала.	
		Семинар 9. Рубежная аттестация	2
		Семинар 10. Понятия и методы определения количественной и качественной потребности в персонале. Понятие набора. Цели, факторы, влияющие на привлечение персонала. Основные направления формирования имиджа организации. Выбор источников и методов привлечения персонала в организацию. Алгоритм бизнес-процесса привлечения персонала.	2
		Семинар 11. Концептуальные подходы к отбору персонала. Принципы построения системы отбора персонала. Зависимость отбора и найма от факторов внешней и внутренней среды. Критерии отбора персонала.	2
		Семинар 12. Содержание методов отбора. Новые подходы в кадровой селекции. Безопасность в сфере персонала. Алгоритм бизнес-процесса отбора персонала, эффективность отбора	2
4.	Развитие персонала организации	Семинар 13. Основные понятия, цели виды и содержание программ адаптации персонала.	2
		Семинар 14. Современная концепция обучения и развития ЧР. Цели, принципы и виды профессионального обучения. Методы обучения персонала. Современные подходы к обучению и развитию менеджеров.	2
		Семинар 15. Сущность и содержание понятия «карьера». Виды карьеры. Планирование карьеры. Управление карьерным продвижением. Проблемы развития карьеры и способы их преодоления.	2
5.	Эффективность управления человеческим и ресурсами	Семинар 16. Цели, функции и принципы оценки персонала. Содержание методов оценки персонала. Построение системы оценки персонала. Аттестация персонала. Типичные проблемы процесса оценивания и их преодоление. Кадровый аудит: цели и алгоритм проведения.	2
		Семинар 17. Аттестационная работа №2.	2
		ИТОГО:	34

7. Практические занятия (семинары) очно-заочная форма

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	История и методология науки «Управление человеческим и ресурсами»	Семинар 1. Вклад представителей различных научных школ и направлений в развитие науки УЧР.	2
		Семинар 2. Современные подходы к УЧР. Содержание современной концепции УЧР.	2
		Семинар 3. Основные понятия науки «Управление человеческими ресурсами». Цели и функции УЧР.	2
		Семинар 4. Принципы и методы УЧР.	2
2.	Разработка кадровой политики организации	Семинар 5. Основные элементы диагностической модели УЧР. Анализ факторов внешней и внутренней среды УЧР, воздействующих на кадровую политику.	2
		Семинар 6. Основные понятия, виды и этапы построения кадровой политики организации.	2
3.	Обеспечение персоналом организации	Семинар 7. Основные понятия, элементы, механизм функционирования и тенденции развития рынка труда РФ. Зарубежный опыт регулирования рынка труда. Показатели эффективности занятости. Проблемы в сфере занятости в РФ. Безработица. Политика правительства РФ в сфере занятости.	2
		Семинар 8. Цели, функции, место, виды кадрового планирования. Структура персонала.	2
		Семинар 9. Рубежная аттестация	2
		Семинар 10. Понятия и методы определения количественной и качественной потребности в персонале. Понятие набора. Цели, факторы, влияющие на привлечение персонала. Основные направления формирования имиджа организации. Выбор источников и методов привлечения персонала в организацию. Алгоритм бизнес-процесса привлечения персонала.	2
		Семинар 11. Концептуальные подходы к отбору персонала. Принципы построения системы отбора персонала. Зависимость отбора и найма от факторов внешней и внутренней среды. Критерии отбора персонала.	2

		Семинар 12. Содержание методов отбора. Новые подходы в кадровой селекции. Безопасность в сфере персонала. Алгоритм бизнес-процесса отбора персонала, эффективность отбора	2
4.	Развитие персонала организации	Семинар 13. Основные понятия, цели виды и содержание программ адаптации персонала.	2
		Семинар 14. Современная концепция обучения и развития ЧР. Цели, принципы и виды профессионального обучения. Методы обучения персонала. Современные подходы к обучению и развитию менеджеров.	2
		Семинар 15. Сущность и содержание понятия «карьера». Виды карьеры. Планирование карьеры. Управление карьерным продвижением. Проблемы развития карьеры и способы их преодоления.	2
5.	Эффективность управления человеческим и ресурсами	Семинар 16. Цели, функции и принципы оценки персонала. Содержание методов оценки персонала. Построение системы оценки персонала. Аттестация персонала. Типичные проблемы процесса оценивания и их преодоление. Кадровый аудит: цели и алгоритм проведения.	4
		Семинар 17. Аттестационная работа №2.	2
		ИТОГО:	36

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах);
- доска;
- стационарный персональный компьютер с пакетом Microsoft Office ;
- мультимедийный проектор;
- допускается использование переносной аппаратуры – ноутбук и проектор;
- экран (стационарный или переносной напольный).

№ ауд.	Наименование	Наименование
17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран – 2 шт.
101	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран -2 шт.
Конф.зал	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., звуковое оборудование

9. Информационное обеспечение дисциплины

Основаны на использовании современных достижений науки и информационных технологий. Направлены на повышение качества подготовки путем развития у студентов творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного обучения, исследовательские методы, тренинговые формы, рейтинговые системы обучения и контроля знаний и др.). Нацелены на активизацию творческого потенциала и самостоятельности студентов и могут реализовываться на базе инновационных структур (научных лабораторий, центров, предприятий и организаций и др.).

Microsoft Office, Mentor,

базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. <http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

Разделы:

1. Электронный каталог – база книг и периодики в фонде библиотеки РУДН.

2. Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», ВІВЛІОРНІКА, Электронная библиотека диссертаций РГБ

2. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>

2. Еремин Василий Иосифович. Управление человеческими ресурсами [Текст/электронный ресурс] : Учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; Под ред. В.И.Еремина. - Электронные текстовые данные. - М. : БИБКОМ, 2015. - 324 с. - ISBN 978-5-905563-33-1 : 490.00.

http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=460517&idb=0

3. Михайлова Ольга Борисовна. Теория и практика управления персоналом [Текст/электронный ресурс] : Учебное пособие / О.Б. Михайлова. - Электронные текстовые данные. - М. : Изд-во РУДН, 2013. - 195 с. - ISBN 978-5-209-05189-3 : 0.00

http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=407691&idb=0

4. Управление персоналом [Текст/электронный ресурс] : Учебное пособие / И.А. Карнилович, С.П. Карнилович, Л.В. Ширшова. - Электронные текстовые данные. - М. : Изд-во РУДН, 2013. - 160 с. - ISBN 978-5-209-04993-7 : 0.00

http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=412631&idb=0

б) дополнительная литература

1. Макарова Ирина Камильевна. Управление человеческими ресурсами: Пять уроков эффективного HR-менеджмента. - 2-е изд.. - М. : Дело, 2008. - 232 с.. - ISBN 978-5-7749-0501-3

2. Ловчева, Марина Владимировна. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе [Текст] : учеб.-практ. пособие : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. "Упр. персоналом" и "Менеджмент орг." / М. В.

3. Ловчева, Е. Н. Галкина, Е. В. Гурова ; под ред. проф. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Проспект, 2012. - 80 с. - 1000 экз. - ISBN 978-5-392-02888-7.

4. Лукашевич, Владимир Владимирович. Основы управления персоналом [Текст] : учеб. пособие по спец. "Упр. персоналом" / В. В. Лукашевич. 3-е изд., перераб. и доп. - М. : КНОРУС, 2012. - 272 с. - 1500 экз. - ISBN 978-5-406-01323-6.

5. Овчаренко, Георгий Васильевич. Стратегическое управление [Текст] / Г. В. Овчаренко, Н. Г. Ларкина, В. В. Некрасова. 3-е изд., доп. и перераб. - Ростов н/Д : Перо, 2012. - 256 с. - 100 экз. - ISBN 978-5-91940-357-9.

6. Управление персоналом организации [Текст] : учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент организации", "Упр. персоналом", "Экономика труда" / под ред. проф. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 695 с. - (Высшее образование). - 2500 экз. - ISBN 978-5-16-003671-7.

7. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие для образоват. учреждений / под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов н/Д : Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2014. - 382 с. : ил. - (Высшее образование). - 3000 экз. - ISBN 978-5-222-19618-2.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

(включает в себя методические указания по организации и выполнению СРС при изучении дисциплины, определяет требования и условия выполнения заданий).

Например: методические указания по выполнению практических работ; рекомендации по выполнению заданий по пройденным темам (разделам); рекомендации по оформлению расчетных, графических работ; рекомендации по выполнению и оформлению рефератов, эссе; методические пособия, указания и рекомендации по выполнению контрольных работ, курсовых проектов (работ); рекомендации по подготовке к аттестационным испытаниям и т.п.

В соответствии с требованиями СО ВО РУДН по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебного курса предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Управление человеческими ресурсами» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим доступа: <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=1188>

Программа составлена в соответствии с требованиями СО ВО РУДН

Разработчики:

К.э.н, доцент кафедры менеджмент
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Д.э.н.профессор кафедры менеджмент
должность, название кафедры



подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Д.э.н.профессор кафедры менеджмент
название кафедры



подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия

