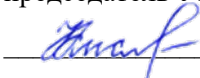


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 20.04.2023
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР и КО,
председатель УМС СГСПУ
 Н.Н. Кислова

Технологии управления человеческими ресурсами рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Управления, сервисных технологий и экономического образования**

Учебный план ФЭУС-619МОз(5г)ПБ.plx
Менеджмент

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **7 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	252	Виды контроля на курсах:
в том числе:		экзамены 5
аудиторные занятия	24	зачеты с оценкой 4
самостоятельная работа	215	
часов на контроль	13	

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2		3		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	4	4	4	4	8	8
Практические	8	8	8	8	16	16
В том числе инт.	4	4	4	4	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12	24	24
Контактная работа	12	12	12	12	24	24
Сам. работа	92	92	123	123	215	215
Часы на контроль	4	4	9	9	13	13
Итого	108	108	144	144	252	252

Программу составил(и):

Н.В. Рогожкина

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).

Рабочая программа дисциплины

Технологии управления человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7)

составлена на основании учебного плана:

Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 31.08.2018 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 25.09.2018 г. № 2

Зав. кафедрой Фишман Л.И.

Начальник УОП



Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Цель дисциплины: сформировать технологические умения в сфере управления человеческими ресурсами современной организации.	
Курс предполагает подготовку студентов к решению следующих задач профессиональной деятельности:	
организационно-управленческая деятельность:	
<input type="checkbox"/> участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой и т.д.);	
<input type="checkbox"/> участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;	
<input type="checkbox"/> планирование деятельности организации и подразделений;	
<input type="checkbox"/> формирование организационной и управленческой структуры организаций;	
<input type="checkbox"/> организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;	
<input type="checkbox"/> разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);	
<input type="checkbox"/> контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;	
<input type="checkbox"/> мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;	
<input type="checkbox"/> участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы);	
информационно-аналитическая деятельность:	
<input type="checkbox"/> сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;	
<input type="checkbox"/> построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;	
<input type="checkbox"/> создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;	
<input type="checkbox"/> разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;	
<input type="checkbox"/> разработка системы внутреннего документооборота организации;	
<input type="checkbox"/> оценка эффективности проектов;	
<input type="checkbox"/> подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности.;	
<input type="checkbox"/> оценка эффективности управленческих решений.	
предпринимательская деятельность:	
- разработка и реализация бизнес-планов создания нового бизнеса;	
- организация и ведение предпринимательской деятельности.	
Область профессиональной деятельности:	
- организации различной организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие);	
- органы государственного и муниципального управления, в которых выпускники работают в качестве исполнителей и координаторов по проведению организационно-технических мероприятий и администрированию реализации оперативных управленческих решений,	
- структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело.	
Объектами профессиональной деятельности обучающихся, освоивших данную дисциплину, являются:	
- процессы управления организациями различных организационно-правовых форм;	
- процессы государственного и муниципального управления.	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Содержание дисциплины базируется на материале:	
Управление человеческими ресурсами	
Теория менеджмента	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
Групповая динамика и руководство/Управление организационным поведением	
Организационное проектирование в управленческой деятельности	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

Уметь:

в учебной ситуации принимать кадровые решения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; анализировать собственный ресурс самообразования; проектировать программу индивидуального профессионального развития.

Владеть:

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Знать:

Уметь:

в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации в персонале; анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями.

Владеть:

ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Знать:

основные подходы к организации оплаты труда; проявления особенностей разных типов организационных культур в управлении человеческими ресурсами организации.

Уметь:

планировать аудит человеческих ресурсов в заданной ситуации.

Владеть:

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Знать:

Уметь:

Владеть:

технологией планирования набора и отбора персонала в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией планирования обучения персонала в организации сферы услуг; технологией проектирования процесса оценки персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией разработки компенсационного пакета в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли).

ПК-19: владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками

Знать:

Уметь:

формулировать профессиональные компетенции персонала в соответствии с целями и задачами УЧР.

Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1 Знать:

основные подходы к организации оплаты труда; проявления особенностей разных типов организационных культур в управлении человеческими ресурсами организации.

3.2 Уметь:

в учебной ситуации принимать кадровые решения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; анализировать собственный ресурс самообразования; проектировать программу индивидуального профессионального развития; в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации в персонале; анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями; планировать аудит человеческих ресурсов в заданной ситуации; формулировать профессиональные компетенции персонала в соответствии с целями и задачами УЧР.

3.3 Владеть:

технологией планирования набора и отбора персонала в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией планирования обучения персонала в организации сферы услуг; технологией проектирования процесса оценки персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией разработки компенсационного пакета в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Квнс	Часов	Интеракт.
Раздел 1. Формирование персонала				
1.1	Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Поиск и привлечение персонала. Технология планирования набора и отбора персонала. Технология планирования процесса оценки персонала. /Лек/	4	2	0
1.2	Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Поиск и привлечение персонала. Технология планирования набора и отбора персонала. Технология планирования процесса оценки персонала. /Пр/	4	4	2
1.3	Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Поиск и привлечение персонала. Технология планирования набора и отбора персонала. Технология планирования процесса оценки персонала. /Ср/	4	46	0
Раздел 2. Управление трудовой адаптацией				
2.1	Сущность и место адаптации в системе УЧР. Условия и показатели успешности адаптации. Инструменты и методы адаптации. Технология планирования процесса адаптации персонала. /Лек/	4	2	0
2.2	Сущность и место адаптации в системе УЧР. Условия и показатели успешности адаптации. Инструменты и методы адаптации. Технология планирования процесса адаптации персонала. /Пр/	4	4	2
2.3	Сущность и место адаптации в системе УЧР. Условия и показатели успешности адаптации. Инструменты и методы адаптации. Технология планирования процесса адаптации персонала. /Ср/	4	46	0
2.4	/ЗачётСОц/	4	4	0
Раздел 3. Управление обучением персонала				
3.1	Организационные формы и методы обучения. Бюджет обучения. Оценка эффективности обучения. Планирование процесса обучения персонала. /Лек/	5	2	0
3.2	Организационные формы и методы обучения. Бюджет обучения. Оценка эффективности обучения. Планирование процесса обучения персонала. /Пр/	5	4	4
3.3	Организационные формы и методы обучения. Бюджет обучения. Оценка эффективности обучения. Планирование процесса обучения персонала. /Ср/	5	63	0
Раздел 4. Формирование компенсационной политики				
4.1	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики. Структура компенсационного пакета. Технология разработки компенсационного пакета /Лек/	5	2	0
4.2	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики. Структура компенсационного пакета. Технология разработки компенсационного пакета /Пр/	5	4	0
4.3	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления	5	60	0
4.4	/Экзамен/	5	9	0

5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)

5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)

Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы лекционного занятия	Содержание темы лекционного занятия
	Модуль 1. Формирование персонала	
1	Тема 1. Системный подход к управлению человеческими ресурсами	УЧР как система. Факторы, влияющие на эффективность систем управления персоналом: стратегия, оргструктура управления, организационная культура, экономические факторы. Блоки и элементы системы управления персоналом: формирование персонала, использование персонала, развитие персонала. Системообразующий фактор. Структура кадровой службы.
2	Тема 2. Поиск и привлечение персонала	Понятие рынка труда. Анализ рынка труда. Внутренние и внешние источники пополнения кадрового ресурса. Активный поиск. Требования к вакантным должностям.
3	Тема 3. Технология планирования набора и отбора персонала	Понятие набора персонала. Организация набора персонала. Квалификационные требования и профессиональные компетенции. Наем персонала. Варианты алгоритмов найма персонала. Модель РДК. Профиль компетенций менеджера по персоналу, ответственного за наем персонала.
4	Тема 4. Технология планирования процесса оценки персонала	Понятие оценки персонала. Подходы к организации процесса оценки. Логика оценочной деятельности. Проектирование процедуры оценки. Требования к специалистам, осуществляющим оценку. Разнообразные методы и технологии оценки персонала. Конкретные методы оценки: собеседование, метод критического инцидента, альтернативное ранжирование, тестирование. Метод «обратная связь на 360 градусов». Самооценка и условия эффективного использования этого метода. Технология Центр оценки.
	Модуль 2. Управление трудовой адаптацией	
5	Тема 5. Сущность и место адаптации в системе УЧР	Понятие адаптации. Социализация персонала. Управление трудовой адаптацией. Виды адаптации. Этапы адаптации.
6	Тема 6. Условия и показатели успешности адаптации	Условия успешности процесса адаптации. Показатели успешности адаптации и их оценка.
7	Тема 7. Инструменты и методы адаптации	Подходы к разработке программ адаптации. Структура программы адаптации. Инструменты и методы адаптации. Учет особенностей корпоративной культуры при разработке программ адаптации.
8	Тема 8. Технология планирования процесса адаптации персонала	Анализ ситуации кадрового менеджмента организации в аспекте управления адаптацией персонала. Последовательность действий по планированию мероприятий по эффективному обеспечению трудовой адаптации новых работников.
	Модуль 3. Управление обучением персонала	
9	Тема 9. Организационные формы и методы обучения.	Управление обучением персонала. Внутрифирменное обучение. Учебные центры. Отдел обучения в структуре кадровой службы. Формы организации обучения. Дистантное обучение. Методы обучения на рабочем месте. Методы обучения вне рабочего места. Критерии выбора форм и методов обучения. Обучающий цикл Колба. Принципы андрагогики. Изучение потребностей организации в обучении персонала. Проектирование процесса обучения. Ресурсное обеспечение организации обучения. Субъекты обучения. Выбор/разработка программ обучения в соответствии с системой менеджмента качества.
10	Тема 10. Бюджет обучения	Понятие бюджета обучения. Ограниченный и неограниченный бюджет. Смета затрат на учебное мероприятие: прямые затраты, сопутствующие затраты, косвенные затраты.
11	Тема 11. Оценка эффективности обучения	Подходы к оценке эффективности обучения персонала. Методы ROE и ROI. Метод оценки успешных случаев. Метод оценки удовлетворенности потребителей. Метод прогнозирования последствий отсутствия обучения.
12	Тема 12. Планирование процесса обучения персонала	Организация обучения персонала: этапы, мероприятия, ответственные. Анализ и расчет ресурсов на обучение. Профиль компетенций менеджера по персоналу, ответственного за организацию обучения персонала.
	Модуль 4.	

	Формирование компенсационной политики	
13	Тема 13. Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом	Политика оплаты труда/ компенсационная политика предприятия в условиях динамичной внешней среды: понятие, назначение, концепции. Материальная и немонетарная составляющие компенсационной политики. Субъекты компенсационной политики. Элементы компенсационной политики. Логика разработки компенсационной политики предприятия.
14	Тема 14. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики	Требования к системе компенсаций: административная эффективность и простота, соответствие нормам законодательства, ориентация на высокий уровень вознаграждения за интенсивный и эффективный труд и др. Связь оплаты труда с системой оценки персонала. Секретность/публичность компенсационной политики.
15	Тема 15. Структура компенсационного пакета	Понятие компенсационного пакета. Структура компенсационного пакета: постоянная часть (базовый оклад), переменная часть (премии, бонусы), социальные выплаты. Социальные выплаты: обязательные (по трудовому законодательству), добровольные (бенефиты). Технология разработки компенсационного пакета. Стимулирующая часть компенсационного пакета – переменная часть. Подходы к разработке критериев материального стимулирования. Методы оценки критериев. Организация процесса оценки.
16	Тема 16. Технология разработки компенсационного пакета	Анализ конкретной ситуации реальной организации сервиса. Определение целей компенсационной политики. Учет стратегических целей. Анализ обзоров заработных плат. Определение базовой части компенсационного пакета. Методы формирования переменной части. Обоснование перечня бенефитов. Обоснование эффективности системы компенсаций.

5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

Содержание обязательной самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1	Формирование персонала	Для конкретной организации в ситуации новой стратегии проанализировать эффективность найма персонала и сделать вывод	Письменная работа
2	Управление трудовой адаптацией	Оценить управление трудовой адаптацией персонала в организации малого бизнеса по самостоятельно выбранным критериям	Письменная работа
3	Управление обучением персонала	Для предприятия малого бизнеса в ситуации новой стратегии разработать план организации обучения производственного персонала	Письменная работа
4	Формирование компенсационной политики	Для конкретной должности самостоятельно выбранной организации спроектировать компенсационный пакет	Письменная работа

Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор студента

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1	Формирование персонала	Для конкретной организации разработать критерии выбора методов поиска и привлечения персонала в ситуации смены стратегии	Письменная работа
2	Управление трудовой адаптацией	Подготовить реферат на тему: Влияние организационной культуры на успешность процесса адаптации	Письменная работа
3	Управление обучением персонала	Разработать программу оценки эффективности обучения персонала с использованием модели Киркпатрика	Письменная работа
4	Формирование компенсационной политики	Подготовить проект Положения о компенсационной политике для заданной организации	Письменная работа

5.3. Образовательные технологии

При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления.

5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация

Балльно-рейтинговая карта дисциплины оформлена как приложение к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Красина Ф.А.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534	Томск : Эль Контент, 2013
Л1.2	под ред. Шлендер П.Э.	Управление персоналом: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118747&sr=1	Москва: Юнити-Дана, 2012
6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Арсеньев Ю.Н.	Управление персоналом: Технологии: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558	Москва: Юнити-Дана, 2015
Л2.2	Дейнека А. В. , Беспалько В. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=135040&sr=1	Москва: Дашков и Ко, 2014
Л2.3	Патласов О. Ю.	Маркетинг персонала: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452888	Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К ^о », 2016
Л2.4	Тараненко, О.Н	Основы управления персоналом: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367	Ставрополь: СКФУ, 2015
Л2.5	Прытков Р. М.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237	Оренбург: ОГУ, 2015
Л2.6	Халиулина В. В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=278891&sr=1	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013
6.2 Перечень программного обеспечения			
- 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения высших и средних учебных заведений			
- Acrobat Reader DC			
- Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite			
- GIMP			
- Microsoft Access 2016, 2019			
- Microsoft Office 2016 Professional Plus (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher)			
- Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month) (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher, Skype for Business, OneDrive, SharePoint Online)			
- Microsoft Project 2016, 2019			
- Microsoft Visio 2016, 2019			
- Microsoft Windows 10 Education			
- Microsoft Windows 7/8.1 Professional			
- XnView			
- Автоматизированная система управления региональной системой образования (АСУ РСО) «Сетевой Город. Образование»			
- Архиватор 7-Zip			
- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»			
- Система бизнес-моделирования Business Studio 4.0			
6.3 Перечень информационных справочных систем			
- Elsevier (база данных «Freedom Collection» и коллекции электронных книг «Freedom Collection eBook collection», национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)			
- SCOPUS издательства Elsevier			
- SpringerNature (национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)			

- База данных международных индексов научного цитирования Web of Science
- БД «Polpred.com. Обзор СМИ»
- УИС РОССИЯ
- ЭБС «E-LIBRARY.RU»
- ЭБС «РУКОНТ» (Контекстум)
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
- ЭБС «ЮРАЙТ» (Коллекция Легендарные книги)
- 1С:ИТС ПРОФ ВУЗ
- Информационно-образовательная программа «Росметод»
- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
- СПС «Консультант-Плюс»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт., Принтер-1шт., Телефон-1шт., Письменный стол-4 шт., Парта-2 шт.
7.2	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Комплект учебной мебели, меловая доска, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<p>Методические рекомендации для преподавателей и студентов по организации изучения дисциплины</p> <p>Для повышения эффективности овладения общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями студенты руководствуются рабочей программой по дисциплине «Технологии управления человеческими ресурсами» и балльно-рейтинговой картой.</p> <p>В рабочей программе изложены цели, задачи изучения дисциплины, содержание изучаемого материала, определены формируемые компетенции и образовательные результаты по каждой теме, а также продукты деятельности студентов, подлежащие оценки в процессе обучения.</p> <p>В балльно-рейтинговой карте для студентов представлены компетенции, образовательные результаты и содержание материала для их формирования. Карта содержит указание на виды и формы контроля деятельности студентов с указанием критериев оценки результатов, демонстрируемых ими.</p> <p>С учетом цели и задач курса занятия со студентами проводятся не только в форме лекций, но и практических занятий, на которых студенты работают фронтально, индивидуально и в микрогруппах по 4-6 человек, обсуждая варианты решений в различных ситуациях. В связи с этим на практических занятиях используются следующие способы работы со студентами: анализ конкретных ситуаций (предлагаемых преподавателем или приводимых студентами самостоятельно), дискуссия, самостоятельная работа, рефлексия, мозговой штурм.</p> <p>Курс обеспечен пособиями, размещенными на сайте факультета: 1) Рогожкина Н.В. УЧР: практикум. - Самара: ПГСГА, 2015.- 88с. 2) Рогожкина Н.В. УЧР: рабочая тетрадь. - Самара: ПГСГА, 2015.- 16с. Пособия предназначены для организации работы на занятиях, самостоятельной работы студентов и подготовке к занятиям. При подготовке к лекционным и практическим занятиям студенты пользуются пособием 1) для погружения в изучаемые вопросы, а учебники, а также публикации в общеполитических и профессиональных изданиях используют для более полной и широкой подготовки к занятиям. В пособии 1) по каждому разделу представлены учебные кейсы с перечнем контрольных вопросов и заданий, а в пособии 2) — соответствующий комплект бланкированных заданий по всем темам программы с критериями оценки их выполнения. Так как в ряде случаев для выполнения заданий студентам может не хватать информации по ситуации в конкретных организациях бизнеса, то в качестве конкретных организаций можно выбирать школу, вуз, факультет, овладевая на этих примерах технологиями кадровой работы и перенося свои умения на пример других организаций любой сферы деятельности.</p>
--

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами»

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Модуль 1. Формирование персонала			
Текущий контроль по модулю:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	4	7
Контрольное мероприятие по модулю 1		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Модуль 2. Управление трудовой адаптацией			
Текущий контроль по модулю:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	4	7
Контрольное мероприятие по модулю 2		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Зачет с оценкой		56	100
Модуль 3. Управление обучением персонала			
Текущий контроль по модулю:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	4	7
Контрольное мероприятие по модулю 3		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Модуль 4. Формирование компенсационной политики			
Текущий контроль по модулю:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	4	7
Контрольное мероприятие по модулю 4		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Экзамен		56	100
Семестровый рейтинг по дисциплине (итоговый контроль)		0	35

Курс ___3___

Семестр ___5, 6___

Вид контроля	Примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты	
Модуль 1. Формирование персонала			
Текущий контроль по модулю		Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Поиск и привлечение персонала. Технология планирования набора и отбора персонала. Технология планирования процесса оценки персонала.	
1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	<p>Пример задания: Задание «Наем персонала» Для организации малого бизнеса, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации найма персонала.</p> <p>Критерии оценки</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации (1 балл). 2. Обоснована необходимость планирования процесса набора и отбора одной из категорий персонала (2 балла). 3. Разработан профиль компетенций по модели РДК (2 балла). 4. Представлен план действий менеджмента по организации набора и отбора персонала (2 балла). 5. Обоснована эффективность плана (1 балл). 	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ технологией планирования набора и отбора персонала в организации сферы услуг;
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	<p>Пример задания: Задание «Поиск и привлечение персонала» На материале известного Вам предприятия разработайте программу организации поиска и привлечения персонала.</p> <p>Критерии оценки.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы (1 балл). 2. Рассчитаны количественная и качественная потребности в персонале (2 балла). 3. Корректно сформулированы квалификационные требования для конкретной категории персонала (2 балла). 4. Представлен и обоснован четкий план действий по организации поиска и привлечения (2 балла). 5. Спрогнозирована эффективность плана (1 балл). 	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации в персонале; • анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями;
Контрольное мероприятие по модулю 1	<p>Пример задания: Задание «Оценка персонала» На материале известного Вам предприятия разработайте программу организации оценки персонала.</p> <p>Критерии оценки.</p>	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ технологией планирования процесса оценки персонала в организации сферы услуг; 	

		1.Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы оценки какой-либо категории персонала (3 балла). 2.Четко сформулированы цель оценки, критерии оценки (3 балла). 3.К каждому критерию подобран адекватный инструмент измерения (3 балла). 4.Представлен и обоснован четкий план действий по организации оценки (3 балла). 5.Спрогнозирована эффективность плана (3 балла).																										
Промежуточный контроль																												
Модуль 2. Управление трудовой адаптацией																												
Текущий контроль по модулю			Сущность и место адаптации в системе УЧР. Условия и показатели успешности адаптации. Инструменты и методы адаптации. Технология планирования процесса адаптации персонала.																									
1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	<p>Пример задания: Задание: На примере конкретной организации проанализировать управление трудовой адаптацией новых работников. Критерии оценки.</p> <p>1. Описание ситуации достаточно для анализа эффективности управления адаптацией персонала (1 балл). 2.Сформулированы четкие критерии анализа управления адаптацией (2 балла). 3.По каждому критерию приведено достаточное количество релевантной информации (1 балл). 4.Осуществлено обобщение полученной информации в итоговую картину (2 балла). 5.Сделан корректный вывод по управлению трудовой адаптацией (1 балл).</p>	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями; <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли) 																									
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	<p>Пример задания: Подготовьте реферат на тему «Влияние организационной культуры на адаптацию персонала».</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала</td> <td>0,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Сформулированы все возможные цели адаптации</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Обоснован вывод по теме реферата</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала	0,5	2	1	0	Сформулированы все возможные цели адаптации	1	2	1	0	Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию	1	2	1	0	Обоснован вывод по теме реферата	1	2	1	0	<p>Знает:</p> <p>1. типологию организационных культур и методы формирования оргкультуры;</p> <p>Умеет:</p> <p>9. в учебной ситуации анализировать корпоративную культуру с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;</p>
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен																								
Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала	0,5	2	1	0																								
Сформулированы все возможные цели адаптации	1	2	1	0																								
Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию	1	2	1	0																								
Обоснован вывод по теме реферата	1	2	1	0																								
Контрольное мероприятие по модулю 2		<p>Пример задания: На примере конкретной организации спроектируйте структуру программы адаптации новых работников в предложенной ситуации. Критерии оценки:</p>	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли) 																									

		1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы (3 балла). 2. Сформулированы четкие (возможные) результаты диагностики новичков на этапе найма (4 балла). 3. Представлена программа адаптации с учетом результатов оценки (4 балла). 4. Спрогнозирована эффективность программы (4 балла).	
Промежуточная аттестация		Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине	
Вид контроля		Примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
Модуль 3. Управление обучением персонала			
Текущий контроль по модулю			Организационные формы и методы обучения. Бюджет обучения. Оценка эффективности обучения. Планирование процесса обучения персонала.
1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	Пример задания: Задание «Обучение персонала» Для организации малого бизнеса, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации обучения персонала. Критерии оценки 1. Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации (1 балл). 2. Обоснована необходимость обучения одной из категорий персонала (1 балл). 3. Четко сформулированы цели обучения и ожидаемые результаты (2 балла). 4. Представлен план действий менеджмента по организации обучения (2 балла). 5. Подготовлен бюджет обучения (2 балла).	Умеет: ▲ составлять смету затрат на учебное мероприятие; ▲ формировать бюджет обучения: Владеет: ■ технологией планирования обучения персонала в организации сферы услуг;
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	Пример задания: Задание «Оценка персонала» На материале известного Вам предприятия разработайте программу организации оценки персонала. Критерии оценки. 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы оценки какой-либо категории персонала (1 балл). 2. Четко сформулированы цель оценки, критерии оценки (2 балла). 3. К каждому критерию подобран адекватный инструмент измерения (2 балла). 4. Представлен и обоснован четкий план действий по организации оценки (2 балла). 5. Спрогнозирована эффективность плана (1 балл).	Владеет: ■ технологией планирования процесса оценки персонала в организации сферы услуг;
	Контрольное мероприятие по модулю 3	Пример задания: На материале известного Вам предприятия разработать программу обучения для одной из категорий персонала. Критерии оценки.	Умеет: ● разрабатывать программы обучения сотрудников

	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	
	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для анализа	1,5	2	1	0	
	Обоснована необходимость обучения конкретной категории персонала	1	2	1	0	
	Представлена структура программы обучения	2	2	1	0	
	Сформулированы ожидаемые результаты обучения и адекватные им методы	1,5	2	1	0	
	Спрогнозирована эффективность программы	1,5	2	1	0	
Промежуточный контроль						
Модуль 4. Формирование компенсационной политики						
Текущий контроль по модулю						<p>Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики. Структура компенсационного пакета. Технология разработки компенсационного пакета.</p>

1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	<p>Пример задания: На материале известного Вам предприятия разработайте компенсационный пакет для офис-менеджера.</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="479 300 1621 639"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета</td> <td>0,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Четко указан состав компенсационного пакета</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Корректно описано содержание всех частей пакета</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Обоснован механизм формирования переменной части пакета</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета	0,5	2	1	0	Четко указан состав компенсационного пакета	1	2	1	0	Корректно описано содержание всех частей пакета	1	2	1	0	Обоснован механизм формирования переменной части пакета	1	2	1	0	<p>Владеет: технологией разработки компенсационного пакета в организации сферы услуг;</p>
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен																								
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета	0,5	2	1	0																								
Четко указан состав компенсационного пакета	1	2	1	0																								
Корректно описано содержание всех частей пакета	1	2	1	0																								
Обоснован механизм формирования переменной части пакета	1	2	1	0																								
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	<p>Пример задания: Разработайте макет Положения об оплате труда для самостоятельно выбранного предприятия.</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="479 826 1285 1299"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета</td> <td>0,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Задана четкая структура Положения</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Сделан адекватный вывод</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета	0,5	2	1	0	Задана четкая структура Положения	1	2	1	0	Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения	1	2	1	0	Сделан адекватный вывод	1	2	1	0	<p>Знает: 2. основные подходы к организации оплаты труда;</p>
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен																								
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета	0,5	2	1	0																								
Задана четкая структура Положения	1	2	1	0																								
Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения	1	2	1	0																								
Сделан адекватный вывод	1	2	1	0																								
Контрольное мероприятие по модулю 4	<p>Пример задания: Разработать проект компенсационной политики для конкретного предприятия малого бизнеса.</p> <p>Критерии оценки:</p>	<p>Знает:</p>																										

	<p>1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта (до 3 баллов).</p> <p>2. Выбраны и обоснованы принципы и направления/приоритеты компенсационной политики (до 4 баллов).</p> <p>3. Охарактеризован компенсационный пакет для одной из категорий персонала с обоснованием всех элементов (до 5 баллов).</p> <p>4. Спрогнозирована эффективность компенсационной политики (до 3 баллов).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● основные подходы к организации оплаты труда; <p>Владеет:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. технологией разработки компенсационного пакета в организации сферы услуг;
Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине	