

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Альметьевский государственный нефтяной институт»



УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор АГНИ

Иванов А.Ф.

« 15 » 2020г.

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.19
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки: 38.03.02 – Менеджмент

Направленность (профиль) программы: Производственный менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020г.

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Автор	О.В. Киселева		15.06.2020
Рецензент	О.В. Антипова		16.06.2020
Зав. выпускающей (обеспечивающей) кафедрой экономики и управления предприятием	Р.Р. Садыкова		17.06.2020

Альметьевск 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине
 - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
6. Фонд оценочных средств по дисциплине
 - 6.1. Перечень оценочных средств
 - 6.2. Уровень освоения компетенций и критерии оценивания результатов обучения
 - 6.3. Варианты оценочных средств
 - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной, дополнительной учебной литературы и учебно-методических изданий, необходимых для освоения дисциплины
8. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
10. Перечень программного обеспечения
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

Приложение 2. Лист внесения изменений

Приложение 3. Фонд оценочных средств

Рабочая программа дисциплины **Управление человеческими ресурсами** разработана доцентом кафедры экономики и управления предприятием Киселевой О.В.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами»:

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Результаты освоения компетенции	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
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: теорию проектирования организационных структур и разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций Уметь: – проектировать эффективные организационные структуры управления человеческими ресурсами; – разрабатывать стратегии развития человеческих ресурсов в соответствии со стратегией развития предприятия, планировать мероприятия и эффективно распределять полномочия по их реализации; Владеть: – методиками проектирования и построения организационных структур, приемами разработки и эффективной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, приемами целесообразного делегирования полномочий по управлению персоналом и распределением ответственности за реализуемые мероприятия.	Текущий контроль: Устный опрос по темам 1-14 Практическое задание по темам 1-14 Компьютерное тестирование по темам 1-14 Промежуточная аттестация: Экзамен

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является обязательной дисциплиной, входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к базовой части ОПОП по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы – Производственный менеджмент.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Контактная работа обучающихся с преподавателем – 44 часа, в том числе:

- лекции – 28 часов,
- практические занятия – 14 часов;
- контроль самостоятельной работы – 2 часа.

Самостоятельная работа – 28 часов.

Контроль (экзамен) – 36 ч.

Форма промежуточной аттестации дисциплины: экзамен в 4 семестре

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

4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине

Тематический план дисциплины

№	Темы дисциплины	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	КСР	
1	История развития представлений о человеческих ресурсах и службе УЧР	4	2	1	-	2	2
2	Основные подходы к управлению человеческими ресурсами	4	2	1	-		2
3	Концепция «человеческого капитала».	4	2	1	-		2
4	Роль организации в жизни общества	4	2	1	-		2
5	Методология управления человеческими ресурсами	4	2	1	-		2
6	Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами на предприятии	4	2	1	-		2
7	Информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение	4	2	1	-		2

	управления человеческими ресурсами						
8	Кадровая политика	4	2	1	-		2
9	Стратегическое управление человеческими ресурсами	4	2	1	-		2
10	Трудовой потенциал работника и организации.	4	2	1	-		2
11	Оперативный план работы с персоналом	4	2	1	-		2
12	Маркетинг персонала	4	2	1	-		2
13	Планирование и прогнозирование потребности в персонале.	4	2	1	-		2
14	Нормирование труда и расчет численности персонала	4	2	1	-		2
	Итого по дисциплине		28	14	-	2	28

4.2. Содержание дисциплины

Тема	Количество часов	Используемый метод	Формируемые компетенции
Дисциплинарный модуль 4.1			
Тема 1 История развития представлений о человеческих ресурсах и службе УЧР – 3 часа			
Л.-1 Историческое развитие труда и деловой предприимчивости. Теории управления о роли человека в организации. Теория Ф.У. Тейлора и американская классическая школа. Теория человеческих отношений и Хоторнские исследования. Бихевиористические теории управления. Новая парадигма в управление развитием организации	2	Проблемная лекция	ОПК-3
ПЗ-1 Концепции управления человеческими ресурсами	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 2 Основные подходы к управлению человеческими ресурсами – 3 часа			
Л-2 Экономический подход. Парадигма органического подхода. Основные характеристики гуманистического подхода к управлению персоналом. Организационная культура и ее связь с УЧР	2		ОПК-3
ПЗ-1 Основные этапы развития теории управления человеческими ресурсами.	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 3 Концепция «человеческого капитала» – 3 часа			
Л.-3 Теория человеческого капитала. Концепция «Анализ человеческих ресурсов». Модели измерения индивидуальной стоимости работника.	2	Проблемная лекция	ОПК-3

Теория обучающихся организаций. Системный подход.			
ПЗ-2 Сущность и содержание теории «человеческого капитала»	1		ОПК-3
Тема 4 Роль организации в жизни общества – 3 часа			
Л.-4 Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными нововведениями. Управление персоналом (УП): цели и задачи, принципы, функции и методы построения системы управления персоналом. Понятие и цели организации. Организация и внешняя среда.	2	Лекция-визуализация	ОПК-3
ПЗ-2 Внутренняя и внешняя среда организации. Принципы управления человеческими ресурсами	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 5 Методология управления человеческими ресурсами – 3 часа			
Л.-5 Философия управления персоналом. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами. Методы управления человеческими ресурсами. Методы построения системы управления персоналом организации.	2		ОПК-3
ПЗ-3 Принципы и методы построения систем УЧР	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 6 Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами на предприятии – 3 часа			
Л.-6 Понятие, стадии и этапы организационного проектирования. Характеристика этапов организационного проектирования. Цели и функции системы управления персоналом. Организационное проектирование систем УЧР в современных организациях. Методы организационного проектирования	2		ОПК-3
ПЗ-3. Система УЧР и ее организационное проектирование	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 7 Информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение управления человеческими ресурсами – 3 часа			
Л.-7 Информационное обеспечение системы управления. Технические обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Нормативно-методическое обеспечение. Правовое обеспечение. Роль и значение организации взаимодействия различных управленческих служб в работе предприятия. Кадровый менеджмент в	2	Лекция-визуализация	ОПК-3

общей структуре управления			
ПЗ-4 Обеспечение системы УЧР	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Дисциплинарный модуль 4.2			
Тема 8 Кадровая политика – 3 часа			
Л-8 Теория и методология формирования кадровой политики организации. Связь кадровой политики и организационной культуры предприятия. Содержание и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики. Влияние культуры организации на формирование кадровой политики организации. Типы кадровой политики организации. Этапы проектирования кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.	2	Проблемная лекция	ОПК-3
ПЗ-4 Формирование и реализация кадровой политики организации	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 9 Стратегическое управление человеческими ресурсами – 3 часа			
Л-9 Возникновение стратегии управления персоналом. Составляющие стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации. Стратегия развития организации и управления персоналом. Кадровая политика и стратегия.	2	Лекция-визуализация	ОПК-3
ПЗ-5 Кадровые стратегии на различных этапах развития предприятия.	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 10 Трудовой потенциал работника и организации – 3 часа			
Л-10 Понятие и подходы к оценке потенциала работников и организации. Методы оценки потенциала работников и организации. Структура трудового потенциала. Управление процессом формирования, развития и использования трудового потенциала. Методы анализа оценки трудового потенциала работника.	2	Лекция-визуализация	ОПК-3
ПЗ-5 Управление развитием трудового потенциала	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 11 Оперативный план работы с персоналом – 3 часа			
Л-11 Структура оперативного плана работы с персоналом. Определение цели планирования производства и персонала. Информация о персонале. Содержание оперативного плана работы с персоналом. Планирование	2		ОПК-3

привлечения и адаптации персонала. Планирование высвобождения или сокращения персонала Методы и подходы составления оперативного плана работы с персоналом организации. Анализ структуры и численности персонала.			
ПЗ-6 Структура, состав и назначение оперативного плана по работе с персоналом	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 12 Маркетинг персонала – 3 часа			
Л-12 Теоретические и методологические подходы маркетинга персонала. Сущность и принципы маркетинга персонала. Информационная функция маркетинга персонала. Исследования внешней и внутренней среды организации. Основные функции маркетинга. Анализ среды организации	2		ОПК-3
ПЗ-6. Маркетинг персонала как взаимодействие участников трудовых отношений на рынке труда	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 13 Планирование и прогнозирование потребности в персонале – 3 часа			
Л-13 Этапы планирования потребности в персонале. Методы расчета количественной потребности в персонале. Баланс рабочего времени работника. Метод расчета по нормам обслуживания. Метод расчета по рабочим местам и нормативам численности. Метод экспертных оценок	2	Лекция-визуализация	ОПК-3
ПЗ-7 Методология планирования потребности персонала	1	работа в микрогруппах	ОПК-3
Тема 14 Нормирование труда и расчет численности персонала – 3 часа			
Л-14 Нормы для расчета численности рабочих. Нормы времени. Нормы выработки. Нормы обслуживания. Нормы управляемости. Нормы соотношений. Нормы, применяемые для расчета численности управленческого персонала. Расчет численности управленческого персонала	2	Лекция-визуализация	ОПК-3
ПЗ-7 Расчет численности персонала компании	1		ОПК-3

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию преподавателя, без его непосредственного участия и направлена на самостоятельное изучение отдельных аспектов тем дисциплины.

Цель самостоятельной работы – подготовка современного компетентного специалиста и формирования способной и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации исследовательской деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, обеспечивает подготовку студента к текущим контактным занятиям и контрольным мероприятиям по дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа может включать следующие виды работ:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- проработка тем дисциплины, поиск информации в электронных библиотечных системах;
- подготовка к практическим занятиям;
- работа с основной и дополнительной литературой, представленной в рабочей программе;
- подготовка к промежуточной аттестации;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- работа в электронных библиотечных системах, справочных, справочно-поисковых и иных системах, связанных с вопросами управления человеческими ресурсами.

Темы для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» приведены в методических указаниях:

Киселева О.В. Управление человеческими ресурсами: методические указания для проведения практических занятий и организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» для бакалавров направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» очной формы обучения. - Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2017. – 53 с.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине

Основной целью формирования ФОС по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» является создание материалов для оценки качества подготовки обучающихся и установления уровня освоения компетенций.

Полный перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен в Фонде оценочных средств (приложение 3 к данной рабочей программе).

Текущий контроль освоения компетенций по дисциплине проводится при изучении теоретического материала, решении ситуационных заданий на практических занятиях.

Итоговой оценкой освоения компетенций является промежуточная аттестация в форме **экзамена**, проводимая с учетом результатов текущего контроля.

6.1. Перечень оценочных средств

Этапы формирования компетенций	Вид оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Текущий контроль			
1	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, организованное как часть учебного занятия в виде опросно-ответной формы работы преподавателя с обучающимся. Может быть проведен в форме специальной беседы преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, для выявления объема знаний обучающихся по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для самоконтроля по темам/разделам дисциплины.
2	Практическое задание	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания при решении практических задач, содержащих проблемные ситуации по изучаемым темам. Задание должно быть направлено на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине.	Комплект заданий
3	Тестирование компьютерное	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося по соответствующим компетенциям. Обработка результатов тестирования на компьютере обеспечивается специальными программами. Позволяет проводить самоконтроль (репетиционное тестирование), может выступать в роли тренажера при подготовке к зачету или экзамену	Фонд тестовых заданий
Промежуточная аттестация			
4	Экзамен	Итоговая форма определения степени достижения запланированных результатов обучения (оценивания уровня освоения компетенций). Экзамен проводится в устной форме или в форме компьютерного тестирования по всем темам дисциплины.	Перечень вопросов, тестов и задач к экзамену

6.2. Уровень освоения компетенций и критерии оценивания результатов обучения

№ п/п	Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Планируемые результаты обучения	Уровень освоения компетенций			
			Продвинутый уровень	Средний уровень	Базовый уровень	Компетенции не освоены
			Критерии оценивания результатов обучения			
			«отлично» (от 86 до 100 баллов)	«хорошо» (от 71 до 85 баллов)	«удовлетворительно» (от 55 до 70 баллов)	«неудовлетв.» (менее 55 баллов)
1	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: теорию проектирования организационных структур и разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций	Сформированные систематические представления о теории проектирования организационных структур и разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о теории проектирования организационных структур и разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций	Неполные представления о теории проектирования организационных структур и разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций	Фрагментарные представления о теории проектирования организационных структур и разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций
		уметь: - проектировать эффективные организационные структуры управления человеческими ресурсами; - разрабатывать стратегии развития человеческих ресурсов в соответствии со стратегией развития предприятия, планировать мероприятия и эффективно распределять полномочия по их	Сформированное умение: - проектировать эффективные организационные структуры управления человеческими ресурсами; - разрабатывать стратегии развития человеческих ресурсов в соответствии со стратегией развития предприятия, планировать мероприятия и эффективно распределять полномочия по их реализации;	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение: - проектировать эффективные организационные структуры управления человеческими ресурсами; - разрабатывать стратегии развития человеческих ресурсов в соответствии со стратегией развития предприятия, планировать мероприятия и эффективно распределять полномочия по их реализации;	В целом успешное, но не систематическое умение: - проектировать эффективные организационные структуры управления человеческими ресурсами; - разрабатывать стратегии развития человеческих ресурсов в соответствии со стратегией развития предприятия, планировать мероприятия и эффективно распределять полномочия по их реализации;	Фрагментарное умение: - проектировать эффективные организационные структуры управления человеческими ресурсами; - разрабатывать стратегии развития человеческих ресурсов в соответствии со стратегией развития

		реализации;				предприятия, планировать мероприятия и эффективно распределять полномочия по их реализации;
		владеть: методиками проектирования и построения организационных структур, приемами разработки и эффективной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, приемами целесообразного делегирования полномочий по управлению персоналом и распределением ответственности за реализуемые мероприятия.	Успешное и систематическое владение методиками проектирования и построения организационных структур, приемами разработки и эффективной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, приемами целесообразного делегирования полномочий по управлению персоналом и распределением ответственности за реализуемые мероприятия.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение методиками проектирования и построения организационных структур, приемами разработки и эффективной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, приемами целесообразного делегирования полномочий по управлению персоналом и распределением ответственности за реализуемые мероприятия.	В целом успешное, но не систематическое владение методиками проектирования и построения организационных структур, приемами разработки и эффективной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, приемами целесообразного делегирования полномочий по управлению персоналом и распределением ответственности за реализуемые мероприятия.	Фрагментарное владение методиками проектирования и построения организационных структур, приемами разработки и эффективной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, приемами целесообразного делегирования полномочий по управлению персоналом и распределением ответственности за реализуемые мероприятия.

6.3. Варианты оценочных средств

6.3.1. Устный опрос

6.3.1.1. Порядок проведения.

Устный опрос по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится на практических занятиях в течение учебного семестра. Вопросы соответствуют темам, изучаемым согласно учебной программе и методическим указаниям по данной дисциплине. Студенты самостоятельно осуществляют подготовку докладов, индивидуально или малыми группами, работая с конспектами лекций, литературой и источниками. Ответ оценивается преподавателем, согласно установленным критериям.

6.3.1.2. Критерии оценивания.

Баллы в интервале **86–100%** от максимальных (максимальный балл приведен в п. 6.4) ставятся, если ответ хорошо структурирован, качественно раскрыто содержание, отлично освоены понятийный аппарат, доклад сопровождается качественными и информативными наглядными материалами, обучающийся демонстрирует отличное знание основных дат, фактов, событий, причинно-следственных связей в рамках рассматриваемой темы.

Баллы в интервале **71–85%** от максимальных ставятся, если основные вопросы темы раскрыты, структура ответа в целом адекватна. Хорошо освоены понятийный аппарат, сформированы, но содержат отдельные пробелы представления о рассматриваемом историческом периоде, имеются знания об основных датах, фактах, персоналиях.

Баллы в интервале **55–70%** от максимальных ставятся, если ответ слабо структурирован, понятийный аппарат освоен частично. Докладчик имеет неполные или неточные представления по вопросам изучаемой темы, слабо выявляет причинно-следственные связи, демонстрирует недостаточные знания по основным датам, фактам, событиям.

Баллы в интервале **0–54%** от максимальных ставятся, если обучающийся демонстрирует фрагментарное понимание материала, неудовлетворительные знания основных дат, фактов, событий, исторических персоналий, не способен выявить причинно-следственные связи. В целом доклад малоинформативен и содержит грубые ошибки в содержании, интерпретации и анализе.

6.3.1.3. Содержание оценочного средства

Примерный перечень вопросов к устному опросу по дисциплинарному модулю № 4.1 ОПК-3

1. Новая парадигма в управлении развитием организации.
2. Основные подходы к управлению персоналом.
3. Основные характеристики гуманистического подхода к управлению персоналом.
4. Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными нововведениями.
5. Управление персоналом (УП): цели и задачи, принципы, функции и методы построения системы управления персоналом.
6. Понятие, стадии и этапы организационного проектирования.
7. Характеристика этапов организационного проектирования.

8. Информационное обеспечение системы управления.
9. Нормативно-методическое обеспечение.
10. Правовое обеспечение

по дисциплинарному модулю № 4.2 ОПК-3

1. Содержание и задачи кадровой политики.
2. Типы кадровой политики.
3. Влияние культуры организации на формирование кадровой политики организации.
4. Типы кадровой политики организации.
5. Этапы проектирования кадровой политики.
6. Условия разработки кадровой политики.
7. Управление процессом формирования, развития и использования трудового потенциала.
8. Структура оперативного плана работы с персоналом.
9. Определение цели планирования производства и персонала.
10. Планирование высвобождения или сокращения персонала.

6.3.2 Тестирование компьютерное

6.3.2.1 Порядок проведения

Тестирование компьютерное по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится два раза в течение семестра. Банк тестовых заданий содержит список вопросов и различные варианты ответов.

6.3.2.2. Критерии оценивания

Результат теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

6.3.2.3. Содержание оценочного средства

Тестовые задания для оценки уровня сформированности компетенций

Код компет енции	Тестовые вопросы	Варианты ответов			
		1	2	3	4
Дисциплинарный модуль 4.1.					
ОПК-3	Какой вид деятельности не относится к работе специалистов кадровых служб?	Организац ионно- управленч еская Аналитиче ская	Планово- экономиче ская	Социальн о-бытовая	Психологи ческая
	Что не является функцией специалистов КС?	Стимулир ование и мотивация	Подготовк а и переподгот овка кадров	Разработк а плана освоения новой продукции	Разработка социально - экономиче ских программ
	Расположите в правильном порядке этапы работы с	1.Анализ потребнос	1.Формиро вание и	1.Анализ потребнос	

	кадровым резервом.	ти в резерве. 2. Формирование и составление списка резерва. 3. Подготовка кандидатов.	составление списка резерва. 2. Анализ потребности в резерве 3. Подготовка кандидатов	ти в резерве. 2. Подготовка кандидатов 3. Формирование и составление списка резерва.	
	Что является индикатором необходимости повышения квалификации рабочих?	Рост бракованной продукции по вине рабочего	Отставание разряда работ от разряда рабочих	Увеличение объемов производства	Изменение рыночной стоимости выпускаемой продукции
	Что не относят к целевой задаче кадровой политики?	Сохранять работников	Подготавливать работников в самом	Искать новые рынки сбыта	Набирать дополнительно рабочих
Дисциплинарный модуль 4.2.					
ОПК-3	Интерпретация какого понятия приведена ниже? Система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему:	Кадровая политика	Кадровое планирование	Политика организации	
	Какая из характеристик в оценке трудового потенциала не относится к качественным	Способность к труду	Склонность к труду	Объем общих и специальных знаний	Физический потенциал
	Работники каких подразделений не относятся к промышленно-производственному персоналу?	Основное	Вспомогательное	Социально-бытовой комплекс	
	Какому методу анализа трудового потенциала соответствует следующая методика: сравнение показателей по отдельным составляющим трудового потенциала в отчетном и предшествующих периодах	Динамика количественных и качественных характеристик	Соответствие фактического уровня ТП необходимому	Степень использования трудового потенциала	
	Расчет плановой численности	$Ч_{ПЛ} =$	$Ч_{с} =$	$Ч_{пл} =$	

	«от достигнутого уровня» производится по формуле:	$ЧР_B (I_q/I_w)$	$Ч_я * K_{прв}$	$T_p / \Delta_{фрв} K_B$	
--	--	------------------	-----------------	--------------------------	--

6.3.3. Практические задания

6.3.3.1. Порядок проведения

Выполнение практических заданий осуществляется студентами на практических занятиях в формате работы в малых группах. Ответ студентов оценивается преподавателем в соответствии с установленными критериями.

6.3.3.2. Критерии оценивания

Баллы в интервале 86-100% от максимальных (максимальный балл приведен в п. 6.4) ставятся, если обучающийся:

- умеет разбирать альтернативные варианты решения практических заданий, развиты навыки критического анализа проблем, предлагает новые решения в рамках поставленной задачи.

Баллы в интервале 71-85% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- показал умение решать конкретные практические задания, но имеет некоторые пробелы в аргументации ответов на дискуссионные вопросы и решении проблемных задач.

Баллы в интервале 55-70% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- в состоянии решать задания в соответствии с заданным алгоритмом, однако допускает ряд ошибок при решении конкретного практического задания из числа предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Баллы в интервале 0-54% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- допускает грубые ошибки в решении типовых практических заданий (неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретного практического задания из числа предусмотренных рабочей программой дисциплины).

6.3.3.3. Содержание оценочного средства

Примеры практических заданий для оценки сформированности компетенции:

Примеры практических заданий ОПК-3

Задание 1 – Заполните таблицу, сформулируйте, изложите и аргументируйте экономическую и социальную логику возникновения и развития основных теорий управления человеческими ресурсами

Наименование теорий	Постулаты теорий	Задачи руководителей организации	Ожидаемые результаты
Классические теории			
Теории человеческих отношений			
Теории человеческих ресурсов			

Задание 2 - Заполните таблицу, характеризуя особенности японской, американской и российской философии управления персоналом по приведенным ниже критериям

Критерии организации работ с персоналом	Японская философия	Американская философия	Российская философия
Основа организации			
Отношение к работе			
Конкуренция			
Гарантии для работника			
Принятие решений			
Делегирование власти			
Отношения с подчиненными			
Метод найма			
Оплата труда			

Задание 3 – Заполните таблицу содержания этапов построения СУП

Наименование этапа	Основные задачи этапа
Определение потребности в персонале	
Обеспечение потребности в персонале	
Управление мотивацией труда и поведения персонала	
Обеспечение процесса управления персоналом	
Использование персонала	
Развитие персонала	

Задание 4 - Сравнение открытой и закрытой кадровой политики по основным кадровым процессам. Объединиться в группы по 3-4 человека и заполнить пустые графы по основным кадровым процессам

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	открытая	закрытая
Набор персонала		
Адаптация персонала		
Обучение и развитие персонала		
Продвижение персонала		
Оценка персонала		
Мотивация и стимулирование		

6.3.4. Экзамен

6.3.4.1. Порядок проведения

Тип задания – вопросы к экзамену, задачи. Вопросы к экзамену выдаются студентам заранее. Типовые задачи прорешиваются на практических занятиях. Студент должен дать полный, развернутый и обоснованный ответ на соответствующий вопрос в устной форме, решить задачу. Билет на экзамен включает два теоретических вопроса и одно практическое задание (задачу). Ответ обучающегося оценивается преподавателем в соответствии с установленными критериями.

На экзамене, который проводится в форме компьютерного тестирования, студенту предоставляется блок тестовых заданий, которые генерируются автоматической тестирующей системой персонально в случайном порядке и содержат вопросы и задачи по всему перечню тем дисциплины. Кроме того, студенту предоставляется одно практическое задание, которое необходимо выполнить за компьютером.

6.3.4.2. Критерии оценивания

Баллы в интервале 86-100% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует продвинутый уровень владения знаниями, умениями и навыками соответствующих компетенций, что позволяет ему решать широкий круг типовых и нетиповых задач;
- проявил высокую эрудицию и свободное владение материалом дисциплины;
- дал ответы на вопросы четкие, обоснованные и полные, проявил готовность к дискуссии.

Баллы в интервале 71-85% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует знания, умения, навыки, сформированные на среднем уровне соответствующих компетенций;
- способен самостоятельно воспроизводить и применять соответствующие знания, умения и навыки для решения типовых задач дисциплины;
- может выполнять поиск и использовать полученную информацию для выполнения новых профессиональных действий;
- дал ответы на вопросы преимущественно правильные, но недостаточно четкие.

Баллы в интервале 55-70% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует знания, умения, навыки, сформированные на базовом уровне соответствующих компетенций;
- частично, с помощью извне (например, с использованием наводящих вопросов) может воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки;
- дал ответы на вопросы не полные.

Баллы в интервале 0-54% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- не ответил на большую часть вопросов;
- демонстрирует полную некомпетентность в материале дисциплины, не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки.

6.3.4.3. Содержание оценочного средства

№ п/п	Примерные вопросы к экзамену	ОПК-3
1.	Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными нововведениями	+
2.	Управление персоналом (УП): цели и задачи, принципы, функции и методы построения системы управления персоналом	+
3.	Теория человеческого капитала	+
4.	Понятие и цели организации	+
5.	Организация и внешняя среда	+
6.	Философия управления персоналом	+
7.	Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами	+

8.	Методы управления человеческими ресурсами	+
9.	Методы построения системы управления персоналом организации	+
10.	Понятие, стадии и этапы организационного проектирования	+
11.	Характеристика этапов организационного проектирования	+
12.	Цели и функции системы управления персоналом	+
13.	Организационная структура управления	+
14.	Структурное местоположение кадровой службы	+
15.	Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами	+
16.	Документационное обеспечение системы управления персоналом	+
17.	Информационное обеспечение системы управления	+
18.	Содержание и задачи кадровой политики. Корпоративный кодекс	+
19.	Типы кадровой политики организации	+
20.	Этапы проектирования кадровой политики	+
21.	Кадровые мероприятия и кадровая стратегия	+
22.	Условия разработки кадровой политики	+
23.	Кадровая политика и стратегия	+
24.	Составляющие стратегии управления персоналом	+
25.	Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации	+
26.	Стратегия развития организации и управления персоналом	+
27.	Понятие и подходы к оценке потенциала работников и организации	+
28.	Методы оценки потенциала работников и организации	+
29.	Структура трудового потенциала	+
30.	Управление процессом формирования, развития и использования трудового потенциала	+
31.	Сущность, цели и задачи кадрового планирования	+
32.	Содержание кадрового планирования	+
33.	Структура оперативного плана работы с персоналом	+
34.	Информация о персонале. Содержание оперативного плана работы с персоналом	+
35.	Планирование потребности в персонале	+
36.	Планирование высвобождения или сокращения персонала	+
37.	Методы и подходы составления оперативного плана работы с персоналом организации.	+
38.	Анализ структуры и численности персонала	+
39.	Планирование привлечения и адаптации персонала	+
40.	Сущность и принципы маркетинга персонала	+
41.	Информационная функция маркетинга персонала	+
42.	Теоретические и методологические подходы маркетинга персонала.	+
43.	Сущность и принципы маркетинга персонала	+
44.	Исследования внешней и внутренней среды организации	+
45.	Анализ среды организации	+
46.	Методы расчета количественной потребности в персонале	+
47.	Нормы для расчета численности рабочих	+
48.	Нормы времени. Нормы выработки. Нормы обслуживания	+
49.	Нормы управляемости. Нормы соотношений	+
50.	Нормы, применяемые для расчета численности управленческого персонала	+

Примерные задачи к экзамену **ОПК-3**:

Задача 1

Постройте логические связи между кадровыми стратегиями, целями, задачами и мероприятиями. Аргументируйте свою позицию



Задача 2

На недавно созданном предприятии (1,5 года) ООО «Айвенго» отдел охраны труда проанализировал общее состояние здоровья трудового коллектива и оценил его как «неудовлетворительное». По мнению специалистов отдела, это может быть причиной невысокой производительности труда, которая выражается:

- в усталости;
- в переутомлении;
- участились случаи ухода на "больничный".

Какой вид адаптации может стать причиной ухудшения общего состояния здоровья трудового коллектива? В чем упущение руководства ООО «Айвенго» в процессе управления адаптацией?

Образец тестового задания на экзамен, проводимого в форме компьютерного тестирования ОПК-3

№ п/п	Текст вопроса	Варианты ответов			
		1	2	3	4
1	Выделите принцип, который не соответствует экономическому подходу к управлению персоналом	Финансирование необходимого и достаточного объема контроля	Обеспечение единства руководства	Соблюдения четкого разделения структуры организации	Отождествление организации с человеческой личностью
2	Выделите	Создание	Отождествле	Создание	Одновременно

	принцип, который не соответствует органическому подходу к управлению персоналом	множественных связей между частями организации работника	ние организации с человеческой личностью	условий для самоорганизации каждого	е развитие как специализации и так и универсализации каждого работника
3	В рамках какого подхода сформировалась концепция управления человеком?	Органического	Гуманистического	Экономического	
4	Как правильно распределяются этапы организационного проектирования?	Определение целей результатов деятельности >Определение связей с внешней средой>Разделение процессов>Группировка функций>Определение внутренних связей	Группировка функций>Определение целей результатов деятельности >Определение связей с внешней средой>Разделение процессов>Определение внутренних связей	Определение целей результатов деятельности >Определение связей с внешней средой>Определение внутренних связей >Разделение процессов>Группировка функций	
5	Какие компоненты трудового потенциала коллектива предприятия относятся к производственным?	Профессионально-квалификационная структура	Уровень образования	Половозрастная структура	
6	Какие характеристики в оценке трудового потенциала относятся к количественным.	Количество возможного к отработке рабочего времени	Объем общих и специальных знаний	Опыт в профессиональной деятельности	
7	Работники каких подразделений не относятся к промышленно-производственному персоналу?	Основное	Вспомогательное	Социально-бытовой комплекс	
8	К какой группе персонала относится	Непромышленный персонал	Основное производство	Вспомогательное производство	

	оператор по добыче нефти в НГДУ?				
9	Расчет плановой численности по трудоемкости производится по формуле:	$Чс = Ч_я * K_{прв}$	$ЧР_{пл} = ЧР_б (I_q/I_w)$	$Ч_{пл} = T_p / \sum_{фрв} K_в$	
10	Каковы пути оптимизации численности, если потребность в рабочих на одних участках снижается, а на других возрастает?	Применении сверхурочных работ	Увольнение рабочих	Переподготовка и перераспределение высвобождаемых рабочих плюс набор со стороны при нехватке или увольнении при излишке.	

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

В ГБОУ ВО АГНИ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся.

Общие положения:

- Для допуска к экзамену студенту необходимо набрать не менее **35 баллов** по результатам текущего контроля знаний.
- Если студент по результатам текущих и промежуточных контролей в учебном семестре набрал от **55** до **60** баллов и по данной дисциплине предусмотрен экзамен, то по желанию студента в экзаменационную ведомость и зачетную книжку экзаменатором без дополнительного опроса может быть проставлена оценка «удовлетворительно».
- выполнение тестов принимается в установленные сроки.
- при наличии уважительных причин срок сдачи может быть продлен, но не более чем на две недели.
- рейтинговая оценка регулярно доводится до студентов и передается в деканат в установленные сроки.

Порядок выставления рейтинговой оценки:

1. До начала семестра преподаватель формирует рейтинговую систему оценки знаний студентов по дисциплине, с разбивкой по текущим аттестациям.

2. Преподаватель обязан на первом занятии довести до сведения студентов условия рейтинговой системы оценивания знаний и умений по дисциплине.
3. После проведения контрольных испытаний преподаватель обязан ознакомить студентов с их результатами и по просьбе студентов объяснить объективность выставленной оценки.
4. В случае пропусков занятий по неуважительной причине студент имеет право добрать баллы после изучения всех модулей до начала экзаменационной сессии.
5. Студент имеет право добрать баллы во время консультаций, назначенных преподавателем.
6. Преподаватель несет ответственность за правильность подсчета итоговых баллов.
7. Преподаватель не имеет права аннулировать баллы, полученные студентом во время семестра, обязан учитывать их при выведении итоговой оценки.

Распределение рейтинговых баллов по дисциплине

По дисциплине «Управление человеческими ресурсами» предусмотрено 2 дисциплинарных модуля.

Дисциплинарный модуль	ДМ 4.1	ДМ 4.2
Текущий контроль (устный опрос, практическое задание)	10-15	10-15
Текущий контроль (тестирование)	7-15	8-15
Обще количество баллов	17-30	18-30
Итоговый балл:	35-60	

Дисциплинарный модуль 4.1

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-1 Концепции управления человеческими ресурсами	2
	ПЗ-1 Основные этапы развития теории управления человеческими ресурсами	2
2	ПЗ-2 Сущность и содержание теории «человеческого капитала»	2
	ПЗ-2 Внутренняя и внешняя среда организации. Принципы управления человеческими ресурсами	2
3	ПЗ-3 Принципы и методы построения систем УЧР	2
	ПЗ-3 Система УЧР и ее организационное проектирование	2
4	ПЗ-4 Обеспечение системы УЧР	3
Итого:		15
Текущий контроль		
8	Тестирование по модулю 4.1	15
Итого:		30

Дисциплинарный модуль 4.2

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	ПЗ-4 Формирование и реализация кадровой политики организации	2
2	ПЗ-5 Кадровые стратегии на различных этапах развития предприятия	2
	ПЗ-5 Управление развитием трудового потенциала	2
3	ПЗ-6 Структура, состав и назначение оперативного плана по работе с персоналом	2
	ПЗ-6 Маркетинг персонала как взаимодействие участников трудовых отношений на рынке труда	2
4	ПЗ-7 Методология планирования потребности персонала	2
	ПЗ-7 Расчет численности персонала компании	3
Итого:		15
Текущий контроль		
8	Тестирование по модулю 4.2	15
Итого:		30

Студентам могут быть добавлены **дополнительные баллы** за следующие виды деятельности:

- участие в научно-исследовательской работе кафедры (до 7 баллов),
- выступление с докладами (по профилю дисциплины) на конференциях различного уровня (до 5 баллов),
- участие в написании статей с преподавателями кафедры (до 5 баллов),
- завоевание призового места (1-3) на олимпиаде, проводимой кафедрой экономики и управления предприятием (до 5 баллов), на олимпиадах по экономике в других вузах (до 10 баллов),

При этом, если в течение семестра студент набирает более 60 баллов (по результатам дисциплинарных модулей и полученных дополнительных баллов), то итоговая сумма баллов округляется до 60 баллов.

В соответствии с учебным планом по направлению 38.03.02 Менеджмент по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» предусмотрен **экзамен**.

Критерии оценки знаний студентов в рамках итогового контроля

- в форме устного экзамена

№	Структура экзаменационного билета	Максимальный балл
1	Первый теоретический вопрос	15
2	Второй теоретический вопрос	15
3	Задача	10
Итого за экзамен		40

Для получения экзаменационной оценки общая сумма баллов (за дисциплинарные модули и экзамен) должна составлять от 55 до 100 баллов (см. шкалу перевода рейтинговых баллов).

- в форме компьютерного тестирования

На экзамене, который проводится в форме компьютерного тестирования, студенту предоставляется блок тестовых заданий в количестве 20 шт., которые генерируются автоматической тестирующей системой персонально в случайном порядке и содержат вопросы и задачи по всему перечню тем дисциплины. Каждое правильно выполненное тестовое задание оценивается в 2 балл. Таким образом максимальное число баллов за экзамен в тестовой форме – 40.

Для получения экзаменационной оценки общая сумма баллов (за дисциплинарные модули и экзамен) должна составлять от 55 до 100 баллов (см. шкалу перевода рейтинговых баллов).

На промежуточной аттестации подводятся итоги сформированности компетенций в виде комплексной оценки знаний, умений, владений по всем компетенции ОПК-3

Шкала перевода рейтинговых баллов за экзамен

Общее количество набранных баллов	Оценка
55-70	3 (удовлетворительно)
71-85	4 (хорошо)
86-100	5 (отлично)

7. Перечень основной, дополнительной учебной литературы и учебно-методических изданий, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Библиографическое описание	Количество печатных экземпляров или адрес электронного ресурса	Коэффициент обеспеченности
Основная литература			
1.	Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 170 с	Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/22644.html	1
2.	Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э. Ю. Люшина, Е. Г. Моисеева, Е. О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 235 с.	Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/68733.html	1
3.	Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Накарякова В.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 275 с.	Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/50626.html	1

4.	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс] : монография / К. Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73627.html	
5.	Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81502.html	1

Дополнительная литература

1.	Давыденко Т.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : практикум / Т. А. Давыденко, Е. Ю. Кажанова. — Электрон. текстовые данные. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. — 160 с.	Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/80528.html	1
2	Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс]: монография/ Е.В. Михалкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2013.— 428 с.	Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/47165.html	1
3.	Кязимов, К. Г. Формирование профессиональной компетентности в процессе обучения и управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : монография / К. Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 142 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/78222.html	1

Учебно-методические издания

1.	Киселева О.В. Управление человеческими ресурсами: методические указания для проведения практических занятий и организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» для бакалавров направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» очной формы обучения. - Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2017. – 53 с.	Режим доступа: https://elibrary.agni-rt.ru	1
----	---	---	---

8. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Наименование	Адрес в Интернете
1	Единое окно доступа к информационным ресурсам	http://window.edu.ru/
2	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru
3	Электронная библиотека Elibrary	http://elibrary.ru
4	Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://iprbookshop.ru
5	Электронная библиотека АГНИ	http://elibrary.agni-rt.ru

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Цель методических указаний по освоению дисциплины – обеспечить обучающемуся оптимальную организацию процесса изучения дисциплины, а также выполнения различных форм самостоятельной работы.

Изучение дисциплины обучающимся требует систематического, упорного и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить как пропущенную тему, так и всю дисциплину в целом. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов должен находиться в центре внимания преподавателя.

При подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс) обучающимся необходимо:

- перед очередной лекцией необходимо изучить по конспекту материал предыдущей лекции, просмотреть рекомендуемую литературу;

- при затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам, рекомендованным рабочей программой дисциплины. Если разобраться в материале самостоятельно не удалось, то следует обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся необходимо:

- приносить с собой рекомендованную в рабочей программе литературу к конкретному занятию;

- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей теме;

- теоретический материал следует соотносить с нормативно-справочной литературой, так как в ней могут быть внесены последние научные и практические достижения, изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;

- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;

- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов, в случае затруднений – обращаться к преподавателю.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), рекомендуется не позже, чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятии.

Самостоятельная работа студентов имеет систематический характер и складывается из следующих видов деятельности:

- подготовка ко всем видам контрольных испытаний, в том числе к текущему контролю успеваемости (в течение семестра), промежуточной аттестации (по окончании семестра);
- самостоятельное изучение теоретического материала (конспекты лекций, учебники, учебно-методическая литература, рекомендованные ресурсы в сети Интернет).

Для изучения дисциплины также, используется система дистанционного обучения АГНИ «Цифровой университет» (СДО АГНИ), созданная на платформе MOODLE, которая позволяет организовать контактную работу обучающихся посредством сети «Интернет» в удаленном режиме доступа. При этом трудоемкость дисциплины и контактной работы, материалы, используемые для проведения занятий, соответствуют учебному плану, РПД и позволяют полностью освоить заданные компетенции. Вид и форма лекционного материала и материала для лабораторных занятий определяется преподавателем и размещается в СДО АГНИ «Цифровой университет».

Перечень учебно-методических изданий, рекомендуемых студентам для подготовки к занятиям и выполнению самостоятельной работы, а также методические материалы на бумажных и/или электронных носителях, выпущенные кафедрой своими силами и предоставляемые студентам во время занятий, представлены в пункте 7 рабочей программы.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в электронно-библиотечной системе «IPRbooks», а также на электронном ресурсе АГНИ (<http://elibrary.agni-rt.ru>), доступ к которым предоставлен студентам.

10. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Лицензия	Договор
1	Microsoft Office Professional Plus 2016 Rus Academic OLP (Word, Excel, PowerPoint, Access)	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
2	Microsoft Office Standard 2016 Rus Academic OLP (Word, Excel, PowerPoint)	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
3	Microsoft Windows Professional 10 Rus Upgrade Academic OLP	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
4	ABBYY Fine Reader 12 Professional	№197059 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
5	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition	№ 24C4191023143020830784	BP00347095-СТ/582 от 10.10.2019г.
6	Электронно-библиотечная система IPRbooks		Лицензионный договор №494 от 01.10.2019г.

7	ПО «Автоматизированная тестирующая система	Свидетельство государственной регистрации программ для ЭВМ №2014614238 от 01.04.2014г.	
8	7-ZIP File Manager	Свободно распространяемое ПО	

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по данной дисциплине

Освоение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» предполагает использование нижеперечисленного материально-технического обеспечения:

№ п/п	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Ул. Ленина, 2. Учебный корпус А, аудитория А-304 (учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского (практического) типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	1. Ноутбук Lenovo IdeaPad B5080 2. Проектор SMART V30 3. Интерактивная доска SB480
2	Ул. Ленина, 2, Учебный корпус А, аудитория А-308 (учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского (практического) типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	1. Ноутбук Lenovo IdeaPad B5080 с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института 2. Проектор BenQ MX505 3. Проекционный экран с электроприводом
3	Ул. Ленина, 2, Учебный корпус А, аудитория А-311 (учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского (практического) типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	1. Компьютер в комплекте с монитором с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института 2. Проектор BenQ MX704 3. Проекционный экран с электроприводом
4	Ул. Ленина, 2. Учебный корпус А, аудитория А-324 компьютерный класс (учебная аудитория для проведения занятий лабораторного и практического типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, самостоятельной работы)	1. Компьютер в комплекте с монитором IT Corp 3260 – 11 шт. с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института. 2. Проектор SMART V30 3. Интерактивная доска SB480 4. Принтер HP LJ P3015d

*Специальные помещения – учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических и лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися лицам с ограниченными возможностями здоровья:

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем;

- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся лицам с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы - «Производственный менеджмент».

**АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины**

«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы «Производственный менеджмент»

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Результаты освоения компетенции	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
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: теорию проектирования организационных структур и разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций Уметь: – проектировать эффективные организационные структуры управления человеческими ресурсами; – разрабатывать стратегии развития человеческих ресурсов в соответствии со стратегией развития предприятия, планировать мероприятия и эффективно распределять полномочия по их реализации; Владеть: – методиками проектирования и построения организационных структур, приемами разработки и эффективной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, приемами целесообразного делегирования полномочий по управлению персоналом и распределением ответственности за реализуемые мероприятия.	Текущий контроль: Устный опрос по темам 1-14 Практическое задание по темам 1-14 Компьютерное тестирование по темам 1-14 Промежуточная аттестация: Экзамен

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	Б1.Б.19 Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является обязательной дисциплиной, входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к базовой части ОПОП по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы – Производственный менеджмент. Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах и часах)	Зачетных единиц по учебному плану: 3 ЗЕ . Часов по учебному плану: 108 ч .
Виды учебной работы	Контактная работа обучающихся с преподавателем – 44 часа, в том числе: - лекции – 28 часов, - практические занятия – 14 часов; - контроль самостоятельной работы – 2 часа. Самостоятельная работа – 28 часов. Контроль (экзамен) – 36 ч.
Изучаемые темы (разделы)	1 История развития представлений о человеческих ресурсах и службе УЧР 2 Основные подходы к управлению человеческими ресурсами 3 Концепция «человеческого капитала». 4 Роль организации в жизни общества 5 Методология управления человеческими ресурсами 6 Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами на предприятии 7 Информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение управления человеческими ресурсами 8 Кадровая политика 9 Стратегическое управление персоналом организации 10 Трудовой потенциал работника и организации. 11 Оперативный план работы с персоналом 12 Маркетинг персонала 13 Планирование и прогнозирование потребности в персонале. 14 Нормирование труда и расчет численности персонала
Форма промежуточной аттестации	Экзамен в 4 семестре;

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор АГНИ

(подпись) (И.О. Фамилия)
«__» _____ 20__ г.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ к рабочей программе дисциплины

(наименование дисциплины)

Направление подготовки: _____

Направленность (профиль) программы: _____

на 20___/20___ учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

[illegible]

Изменения в рабочей программе рассмотрены и одобрены на заседании кафедры

(наименование кафедры)

протокол № _____ от " _____ " _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой:

(ученая степень, ученое звание)

(подпись)

(И.О.Фамилия)