

Документ подписан простой электронной подписью.
 Информация о владельце:
 ФИО: ПАНОВ Юрий Петрович
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 02.11.2023 12:45:07
 Уникальный программный ключ:
 e30ba4f0895d1683ed43800960e77389e6cbff62

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе"

(МГРИ)

Управление человеческими ресурсами рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономики минерально-сырьевого комплекса**

Учебный план b380302_23_MO23.plx
 Направление подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
 в том числе:
 аудиторные занятия 34,35
 самостоятельная работа 46,65
 часов на контроль 27

Виды контроля в семестрах:
 экзамены 1

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
Неделя	17 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Иные виды контактной работы	2,35	2,35	2,35	2,35
В том числе инт.	2	2	2	2
Итого ауд.	34,35	34,35	34,35	34,35
Контактная работа	34,35	34,35	34,35	34,35
Сам. работа	46,65	37,65	46,65	37,65
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	108	99	108	99

Москва 2023

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	освоение обучающимися теоретических знаний в области управления людьми в организации, приобретение умений применять их на практике и формирование набора компетенций, необходимых в управленческой деятельности.
1.2	Задачами изучения учебной дисциплины являются: изучение системы управления трудовыми ресурсами в организации МСК;
1.3	изучение кадровой политики, стратегии и технологий управления персоналом;
1.4	изучение поведения персонала в организации МСК.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Введение в производственный менеджмент
2.1.2	Экономическая теория
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Теория менеджмента
2.2.2	Стратегический менеджмент
2.2.3	Экономика предприятия

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
Знать:	
Уметь:	
Владеть:	

ПК-4: Способен анализировать, обосновывать и осуществлять выбор решения	
Знать:	
Уметь:	
Владеть:	

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Основные ценности и этические принципы современной культуры и науки; профессиональные этические нормы в управлении; способы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; особенности различных аспектов процессов делового общения в коллективе; ценности российской и мировой культуры, как основы поступательного развития современного общества; процессы формирования в обществе толерантного восприятия действительности с учетом этнических, социальных, конфессиональных, культурных различий.
3.1.2	Способы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; основы управления поведением персонала; особенности диалога между представителями различных культур и народов; уважение к человеческой жизни, осознание ее неприкосновенности; основы работы в коллективе на базе толерантного восприятия индивидуальных особенностей каждого члена коллектива с учетом социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий.
3.1.3	Объективные закономерности самоорганизации и самообразования; основные философские концепции бытия, познания, человека; важнейшие морально-этические принципы поведения людей; важнейшие законы развития природы, общества и мышления; особенности общественного развития, роль сознательной деятельности людей.
3.1.4	Содержание процессов самоорганизации и самообразования их особенностей и технологий реализации исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности; основные препятствия на пути осуществления процесса самоорганизации и самообразования; основные положения этики деловых отношений и психологии менеджмента, основные культурологические, этические и психологические школы и направления, формы и методы самоорганизации и самообразования; пути и средства профессионального самосовершенствования; систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.

3.1.5	Сущность и основные элементы организационной структуры; роли и место управления человеческими ресурсами в решении управленческих задач современной организации; механизм делегирования полномочий в целях создания команды единомышленников; основные принципы и подходы к проектированию организационной структуры; роль личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
3.1.6	Теорию и практику современного организационного проектирования; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; классические и современные теории мотивации; принципы развития и закономерности функционирования организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; методологию планирования деятельности организации и средства достижения целей; значимость адаптивных организационных структур для сохранения организации в непредсказуемой внешней среде; значимость личной ответственности в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.
3.2	Уметь:
3.2.1	Самостоятельно анализировать и оценивать те или иные мировоззренческие и этические позиции людей, общества в целом; отличать научную постановку вопроса от ненаучных форм освоения мира; ориентироваться в мире норм и ценностей, оценивать явления и события с морально-философской и правовой точек зрения.
3.2.2	Оценивать и проектировать процесс профессионального общения; предупреждать и разрешать моральные конфликты в коллективе, в работе с руководством, коллегами, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия для решения профессиональных задач; оценивать поведение персонала в организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия для решения профессиональных задач; корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики.
3.2.3	Формулировать жизненные цели; ставить профессиональные задачи; анализировать и оценивать поступки людей; важнейшие законы развития природы, общества и мышления; организовывать контроль за своей деятельностью.
3.2.4	Правильно организовывать планирование, анализ и самооценку своей познавательной деятельности в различных областях знания; ориентироваться в социокультурных и психологических основах менеджмента; проводить психологический анализ своих действий; правильно оценивать поведение окружающих; анализировать причины, лежащие в основе эффективной и неэффективной собственной деятельности, также каждой личности и всего коллектива; использовать знания по психологии и профессиональной коммуникации и межличностному общению.
3.2.5	Проводить анализ и синтез математических моделей организационных систем; проектировать организационную структуру; анализировать и планировать операционную деятельность организации, определять направления ее деятельности.
3.2.6	Разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность в персонале; уметь мотивировать человеческие ресурсы на достижение целей организации; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; разрабатывать программу организационных изменений и интегрировать новые образцы поведения в организационную культуру предприятия.
3.3	Владеть:
3.3.1	Способами управления организационной культурой; навыками управления конфликтами и стрессами в организации; навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении.
3.3.2	Основами межкультурных отношений в управлении, навыками эффективного выполнения своих функций в межкультурной среде; способами построения коммуникаций в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.
3.3.3	Психологическим анализом окружающей действительности; навыками самостоятельного освоения знаний в различных областях науки; диагностикой основных процессов, состояний, черт, как собственной личности, так и поведения персонала организации; навыками самостоятельного освоения знаний и умений в различных областях деятельности; навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; навыками анализа и критической оценки самосознания.
3.3.4	Морально-нравственными и социальными ориентирами, необходимыми для формирования этически обоснованного поведения для осуществления деятельности в интересах всего общества; реализацией способности к самоорганизации и самообразованию в интересах всего общества; способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности; навыками использования творческого потенциала для управления экономическими процессами; способностью и готовностью к диалогу и восприятию альтернатив, участию в дискуссиях по проблемам общенаучного и мировоззренческого характера.
3.3.5	Навыками проектирования организационной структуры; навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями.

3.3.6	Профессиональными знаниями и умением по проектированию организационной структуры; навыками диагностики организационной культуры компании; навыками проведения аудита человеческих ресурсов; навыками применения на практике знаний, умений по составлению бизнес-планов для различных организаций, направлений и продуктов; методами качественного и количественного обоснования выбора модели организационной системы.
-------	---

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1.						
1.1	Тема 1. Основы методологии управления человеческими ресурсами. /Лек/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.2	Основы методологии управления человеческими ресурсами. /Пр/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.3	Освоение терминологической сущности и содержания курса «Управление человеческими ресурсами». Рассмотрение эволюции менеджмента персонала как науки. /СР/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.4	Тема 2. Кадровый потенциал организации. /Лек/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.5	Кадровый потенциал организации. /Пр/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	

1.6	Изучение содержания понятия кадровый потенциал и методы анализа кадрового потенциала. Знакомство с признаками и функциями трудового коллектива. Классификация трудовых коллективов. Решение ситуационных задач и тестов. /СР/	1	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.7	Тема 3. Служба управления персоналом; ее задачи, функции и роль в современной организации. /Лек/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.8	Служба управления персоналом; ее задачи, функции и роль в современной организации. /Пр/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.9	Изучение методов сегментирования рынка. Ознакомление с особенностями решений, принимаемых в кадровом менеджменте. Решение задач и тестов. /СР/	1	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.10	Тема 4. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. /Лек/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.11	Кадровая политика и стратегия управления персоналом. /Пр/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	

1.12	Изучение сущности и содержания кадровой политики и ее роли в концепции развития предприятия (организации). Рассмотрение алгоритма и методики кадрового планирования; этапов разработки кадрового плана. Определение основных показателей, используемых в кадровом планировании. Ознакомление с расчетными, натуральными и стоимостными, абсолютными и относительными, количественными и качественными показателями. Решение ситуационных задач и тестов. /СР/	1	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.13	Тема 5. Кадровое планирование. /Лек/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.14	Кадровое планирование. /Пр/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.15	Ознакомление с целями, задачами и элементами политики распределения. Изучение основ организации и контроллинга в системе сбыта, содержания маркетинг-логистики. Решение ситуационных задач. /СР/	1	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.16	Тема 6. Технологии управления персоналом. /Лек/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	

1.17	Технологии управления персоналом. /Пр/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.18	Изучение средств и способов набора и отбора персонала. Ознакомление с внешними и внутренними источниками набора персонала, их преимущества и недостатки. Изучение способов привлечения кандидатов на вакантные должности в организации. Решение ситуационных задач и тестов. /СР/	1	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.19	Тема 7. Философия и организационная культура фирмы. Концепции управления персоналом. /Лек/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.20	Философия и организационная культура фирмы. Концепции управления персоналом. /Пр/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.21	Изучение сущности и функции организационной (корпоративной) культуры фирмы. Решение ситуационных задач и тестов. /СР/	1	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.22	Тема 8. Личность в системе социально-трудовых отношений. /Лек/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	

1.23	Личность в системе социально-трудовых отношений. /Пр/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.24	Изучение индивидуально-типологических особенностей, эмоционально-волевой сферы, познавательных процессов личности. Ознакомление с особенностями трудовой деятельности и ее влиянием на динамику работоспособности. /СР/	1	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.25	Тема 9. Производительность труда и затраты на персонал. /Лек/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.26	Производительность труда и затраты на персонал. /Пр/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.27	Изучение деловой оценки персонала. Ознакомление с особенностями производительности труда и трудоемкостью. Особенность расчета производительности труда на предприятиях различных отраслей экономики. /СР/	1	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.28	Тема 10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. /Лек/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	

1.29	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. /Пр/	1	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	2	Разбор конкретных ситуаций на тему: «Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности»
1.30	Изучение мотивационного комплекса личности. Ознакомление с особенностями процессов мотивации и стимулирования персонала. Решение ситуационных задач и тестов. /СР/	1	3,65		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.31	Иные виды контактной работы /ИВКР/	1	2,35		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Л3.5 Л3.6 Л3.7 Л3.8 Л3.9 Л3.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Контрольные вопросы и задания

Контрольные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации:

- В чем заключается сущность концепции управления человеческими ресурсами?
- Опишите социальный и экономический контекст трудовой миграции (внутренней и внешней).
- Дайте характеристику миграционной политике РФ за последние 10 лет.
- В чем заключается особенность прогнозирования численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов. Для чего оно нужно?
- Выделите тенденции трудоустройства в России на период до 2050 г.
- Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда. Назовите аргументы «за» и «против» процесса глобализации.
- Опишите объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство). В чем заключается особенность УЧР на предприятиях МСК?
- Выделите и опишите функции управления человеческими ресурсами.
- Каким образом осуществляется, на Ваш взгляд, выбор стратегии УЧР?
- Дайте описание политике УЧР.
- Раскройте особенности формирования жизненного цикла организации и УЧР.
- Как, на Ваш взгляд, осуществляется планирование потребности в человеческих ресурсах?
- В чем особенность кадрового мониторинга?
- В чем особенность маркетинга человеческих ресурсов?
- Раскройте понятие «аутсорсинг» в контексте изучаемой дисциплины «Управление человеческими ресурсами».
- Составьте план на рабочую неделю, который позволит Вам управлять рабочим временем.
- В чем особенность деловой оценки работников (аттестация).
- Приведите примеры корпоративных систем мотивации труда.
- Назовите отличительные черты компенсационного менеджмента в системе УЧР.
- Что такое корпоративная социальная ответственность бизнеса? Каким образом она может применяться на предприятиях МСК? (приведите примеры).
- Для чего необходимо осуществлять профессиональное обучение работников на предприятии? В чем отличие коучинга, наставничества, инструктажа, и др. современных методов обучения персонала?
- Как посчитать коэффициент человеческого развития?
- Как Вы можете охарактеризовать организационное поведение в системе УЧР?
- Дайте описание системы трудовых отношений в УЧР.

25. Для чего и в каких ситуациях необходимо антикризисное УЧР?
26. В чем особенность международного УЧР?
27. Приведите примеры (любые на Ваш выбор) международных организации труда.
28. Проведите сравнительный анализ зарубежных моделей управления персоналом.
29. В чем, на Ваш взгляд, заключается особенность человеческого фактора как решающий фактор в современной экономике? Согласны ли Вы с данным утверждением? (аргументируйте).
30. Раскройте особенности процесса становления управления персоналом как научной дисциплины. Осуществите сравнительный анализ теоретических концепций.
31. Дайте определение термину «трудовой потенциал организации» по схеме: понятие, составляющие и оценка.
32. В чем заключается особенность конкурентоспособности трудового потенциала организации и методов ее оценки.
33. Опишите социокультурные аспекты управления персоналом.
34. Опишите организационную культуру и методы формирования трудового поведения работников.
35. Дифференцируйте понятия «управление персоналом» и «стратегическое управление», подчеркнув наличие взаимосвязи и взаимозависимости.
36. Дайте описание маркетинговой концепции управления персоналом.
37. Перечислите основные методы планирования численности персонала.
38. Дайте описание кадровой политике организации и её особенностей на современном этапе.
39. Составьте оперативный план работы с персоналом.
40. В чем заключаются отличительные особенности стратегического планирования персонала?
41. На чем основывается процедура найма работников организации, методы отбора, анализ эффективности?
42. Опишите сущность и методы деловой оценки персонала.
43. Раскройте в примере (на Ваш выбор) процесс социализации и трудовой адаптации персонала.
44. Опишите становление карьеры работников организации: планирование и проблемы развития.
45. Дайте пошаговую характеристику процедуры аттестации персонала.
46. Опишите основные направления и методы оценки уровня использования персонала в организации.
47. Раскройте особенность профессионального развития персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.
48. В чем заключается основная суть информационно-технического обеспечения системы управления персоналом.
49. Опишите нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом организации.
50. Делопроизводительное обеспечение системы управления персоналом (приведите любой пример организации в МСК).
51. Каким образом осуществляется процедура оценки эффективности работы служб управления персоналом?
52. Опишите роль и значение анализа рабочего места в эффективном управлении персоналом.
53. Каким образом, на Ваш взгляд, осуществляется обеспечение занятости персонала и проблемы его высвобождения.
54. Каким образом осуществляется оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом?
55. Приведите примеры организации внутрифирменных социальных программ помощи работникам компании: отечественной и зарубежный опыт.
56. В чем заключаются, на Ваш взгляд, проблемы и практика применения социологических методов в управлении персоналом.
57. Значение и применение психологических знаний в практике управления персоналом необходимость или нет? (аргументируйте).
58. Правовое обеспечение системы управления персоналом: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран. (любых на Ваш выбор).
59. Какую роль играют руководители в реализации стратегии и кадровой политики управления персоналом?
60. Опишите регламент системы управления персоналом.
61. Выделите основные методы управления персоналом, дайте их классификацию и опишите содержание.
62. Какие виды организационных структур управления персоналом Вы знаете?
63. Приведите примеры затрат на персонал: их виды, влияющие факторы и методы определения.
64. В чем заключается особенность понятия «качество трудовой жизни персонала»? Назовите основные показатели ее оценки.
65. Выделите и опишите цели и функции системы управления персоналом.
66. В чем заключается особенность функционально-целевой модели?
67. Управление безопасностью и здоровьем персонала организации. Насколько это важно? (аргументируйте).

5.2. Темы письменных работ

К письменным работам по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» относятся рефераты, ситуационные задачи и тестовые задания.

Примерные темы рефератов:

1. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента.
2. Управление человеческими ресурсами и стратегия развития бизнеса.
3. Развитие концепции управления человеческими ресурсами.
4. Проблемы регулирования трудовых отношений.
5. Функции управления человеческими ресурсами.
6. Организация кадровой деятельности предприятия.
7. Управление человеческими ресурсами в период кризиса.

8. Взаимосвязь финансового состояния предприятия и кадровых решений.
9. Практика принятия кадровых решений. Культурологические особенности принятия кадровых решений в организациях МСК.
10. Национальные особенности набора, обучения, мотивации и оплаты персонала.
11. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами.
12. Привлечение персонала и регулирование занятости.
13. Разработка политики набора персонала в организации.
14. Основные этапы набора и отбора персонала.
15. Разработка требований к кандидатам при приеме на работу.
16. Внешние и внутренние источники набора персонала.

5.3. Оценочные средства

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» обеспечена оценочными средствами для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, включающими контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации, критерии оценивания учебной деятельности обучающихся по балльно-рейтинговой системе, примеры заданий для практических занятий, билеты для проведения промежуточной аттестации. Все оценочные средства представлены в Приложении 1.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Оценочные средства разработаны для всех видов учебной деятельности студента – лекций, практических занятий, самостоятельной работы и промежуточной аттестации.

Оценочные средства представлены в виде:

- средств текущего контроля: проверочных работ по решению задач, проверки решений тестовых заданий, собеседования по теме, выполнение презентаций;
- средств итогового контроля – промежуточной аттестации: экзамена в 1 семестре.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Кузнецов И. Н.	Документационное обеспечение управления и делопроизводство: учебник	М.: Юрайт, 2014
Л1.2	Собин О. А., Назарова З. М., Бондаренко Д. В.	Основы менеджмента [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2014
Л1.3	Собин О. А.	Менеджмент [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2014

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Засухина А. С.	Документационное обеспечение бизнес-процессов в производственном менеджменте [Электронный ресурс МГРИ]: учебно-методическое пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2014
Л2.2	Заернюк В. М.	Документационное обеспечение бизнес-процессов в производственном менеджменте [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2016
Л2.3	Кузовлева Н. Ф.	Экономический анализ инноваций [Электронный ресурс МГРИ]: учебно-методическое пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2017

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Рыжова Л. П.	Менеджмент технологический. Ч.1 [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2014
Л3.2	Рыжова Л. П.	Менеджмент технологический. Ч. 2 [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2014
Л3.3	Забайкин Ю.В., Косьянов В.А., Назарова З.М., Харламов М.Ф., Шендеров В.И.	Учебно-методический комплекс по дисциплине "Менеджмент" [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2017

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.4	З.М.Назарова, Г.А. Мамед-заде, Ю.В. Забайкин, В.И. Шендеров, Л.П. Рыжова, Ю.А.Леонидова, А.М. Курчик	Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие для студентов, обучающихся по программе бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения	М.: МГРИ-РГГРУ, 2017
ЛЗ.5	З.М. Назарова, В.И. Шендеров, Ю.В. Забайкин, А.М. Курчик, Ю.А. Леонидова, Л.П. Рыжова	Основы предпринимательской деятельности [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие для студентов, обучающихся по программе бакалавриата по направлению подготовки: 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Производственный менеджмент»	М.: МГРИ-РГГРУ, 2017
ЛЗ.6	Назарова З.М., Косьянов В.А., Забайкин Ю.В., Мамед-заде Г.А., Шендеров В.И., Харламов М.Ф., Якунин М.А.	Учебно-методический комплекс по дисциплине "Менеджмент". В 2 ч. Ч.1: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2018
ЛЗ.7	Назарова З.М., Косьянов В.А., Забайкин Ю.В., Мамед-заде Г.А., Шендеров В.И., Харламов М.Ф., Якунин М.А.	Учебно-методический комплекс по дисциплине "Менеджмент". В 2 ч. Ч.2: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2018
ЛЗ.8	Л.П. Рыжова, Л.М. Прокофьева, А.М. Курчик, Д.В. Бондаренко. МГРИ-РГГРУ. Институт экономико-правовых основ недропользования (ИЭПОН). Кафедра экономики МСК	Экономика и менеджмент безопасности [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2018
ЛЗ.9	З.М. Назарова, Ю.В. Забайкин, В.И. Шендеров, М.А. Якунин, В.С. Мекша, Ю.А. Леонидова	Учебно-методический комплекс по дисциплине "Менеджмент". Ч.1 [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2018
ЛЗ.10	З.М. Назарова, Ю.В. Забайкин, В.И. Шендеров, М.А. Якунин, В.С. Мекша, Ю.А. Леонидова	Учебно-методический комплекс по дисциплине "Менеджмент". Ч.2 [Электронный ресурс МГРИ] : учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2018

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Электронные ресурсы библиотеки МГРИ
Э2	ООО «Книжный Дом Университета» (БиблиоТех)
Э3	ООО ЭБС Лань
Э4	ООО РУНЭБ /elibrary
Э5	База данных Web of Science Core Collection
Э6	ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований»
Э7	Библиографическая и реферативная база данных SCOPUS

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Office Professional Plus 2019	
6.3.1.2	Project Standard 2019	
6.3.1.3	Windows 10	

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Электронно-библиотечная система «Книжный Дом Университета» ("БиблиоТех")
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система "Лань" Доступ к коллекциям электронных изданий ЭБС "Издательство "Лань"
6.3.2.3	База данных научных электронных журналов "eLibrary"
6.3.2.4	Международная реферативная база данных "Web of Science Core Collection"
6.3.2.5	Международная база данных рефератов и цитирования "Scopus"
6.3.2.6	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»
6.3.2.7	Федеральный портал «Российское образование»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория	Назначение	Оснащение	Вид
5-21	Аудитория для лекционных, практических и семинарских занятий.	Специализированная мебель: набор учебной мебели на 46 посадочных мест; стол преподавательский 2 шт., стул преподавательский 1 шт.; комплект оборудования для демонстрации презентаций и видеоконференций; доска интерактивная - 1 шт.; доска меловая - 1 шт., экран - 1 шт., шкаф для учебно-методической литературы - 4 шт.	
5-45	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических и семинарских.	Специализированная мебель: Набор учебной мебели на 36 посадочных мест (столы - 18 шт., стулья - 34 шт.); стол преподавательский - 1 шт., стул преподавательский - 0 шт.; доска интерактивная 1 - шт.; доска меловая - 1 шт.	

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по изучению дисциплины «Управление человеческими ресурсами» представлены в Приложении 2 и включают в себя:

1. Методические указания для обучающихся по организации учебной деятельности.
2. Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся.
3. Методические указания по организации процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.