

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ



 В.В.Демин

 2017 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки

Управление персоналом организации в экономике знаний

Форма обучения

Очная

Томск–2017

1. Код и наименование дисциплины

Б.1.24 Управление человеческими ресурсами

Целью курса является формирование у обучающихся научно обоснованных представлений об основных концепциях, подходах и закономерностях управления человеческими ресурсами организации, практических умений, позволяющих использовать полученные знания при реализации технологий управления развитием персонала, а также навыков принятия эффективных кадровых решений.

Задачи изучения курса:

- освоить теоретико-методологические и правовые основы управления человеческими ресурсами;
- изучить ключевые элементы системы управления человеческими ресурсами организации и их взаимодействие;
- определить основные задачи и содержание деятельности служб по управлению персоналом и профессиональные обязанности менеджера по персоналу;
- изучить передовой зарубежный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами организации;
- разобрать типичные проблемные ситуации из практики управления персоналом организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Курс адресован студентам 2 курса направления «Управление персоналом» и может представлять интерес для широкого круга интересующихся проблемами управления персоналом и развития человеческих ресурсов.

Относится к базовой части ООП «Управление персоналом организации в экономике знаний».

3. Год/годы и семестр/семестры обучения

2-й год обучений, 4-й семестр

4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть)

Курс основывается на знаниях студентов, полученных в процессе изучения экономической теории (микро- и макроэкономики), экономики и социологии труда, менеджмента, маркетинга, статистики, правовых дисциплин и предполагает наличие навыков владения культурой мышления и аналитической работы со статистическими материалами, информацией о деятельности организации и нормативной базой.

5. Общая трудоемкость дисциплины (модуля)

4 зачетные единицы, 144 часа, из которых 48 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (20 часов – занятия лекционного типа, 28 часов – практические занятия), 60 часов составляет самостоятельная работа обучающегося. 36 часов предоставляется для подготовки к экзамену и его проведения.

6. Формат обучения

Очный.

7. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения и формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1, 1 уровень знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации.	З (ПК-1) - I Знать: подходы к разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации. У (ПК-1) - I Уметь: анализировать влияние различных факторов на выбор конкретный форм и методов реализации функций управления персоналом в организации; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; В (ПК-1) - I Владеть: методами поиска и систематизации научной и научно-практической литературы по проблеме; навыками обоснования принятых решений
ПК-2, 1 уровень знание основ кадрового планирования и контроллинга, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	З (ПК-2) – I Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, типы стратегий привлечения персонала. У (ПК-2) – I Уметь: оценивать эффективность решений в области привлечения персонала; В (ПК-2) – I Владеть: методами поиска и анализа информации для разработки эффективных решений в области привлечения персонала.
ПК-3, 1 уровень знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма.	З (ПК-3) - I Знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; У (ПК-3) - I Уметь: описывать требования к должности, выделять адекватные методы подбора персонала; В (ПК-3) - I Владеть: методами поиска и анализа информации для разработки эффективного решения в области подбора и найма персонала
ПК-12, 1 уровень знание основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	З (ПК-12) - I Знать: основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений, знать требования к сопровождающей документации. У (ПК-12) – I Уметь: формировать требования к процедурам урегулирования трудовых отношений в соответствии с организационным контекстом; В (ПК-12) – I Владеть: методами сбора и анализа информации для принятия решений в области регулирования трудовых отношений.

8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
			Лекция	Семинары, практические занятия	
1	Введение в управление человеческими ресурсами	12	4	2	6
2	Система управления персоналом организации	78	12	22	44
3	Управление коллективом	18	4	4	10
	Итого	108	20	28	60
	Экзамен	36			36
	Всего	144	20	28	96

Раздел I. Введение в управление человеческими ресурсами.

Тема 1. Человеческие ресурсы как объект управления. Рынок труда и его характеристика.

Понятие человеческих ресурсов. Особенности человеческих ресурсов как объекта управления. Классификация категорий персонала. Понятие труда и его основные характеристики. Предпосылки возникновения рынка труда. Элементы рынка труда. Модели рынка труда. Влияние рынка труда на кадровую политику организации.

Тема 2. Концепции и модели управления человеческими ресурсами.

Характеристика подходов к управлению трудовой деятельностью человека. Основные концепции управления человеческими ресурсами. Управление по целям П. Друкера. Система сбалансированных показателей Р. Нортон и Д. Каплана. Управление посредством мотивации. Рамочное управление. Управление на основе делегирования. Предпринимательское управление. Концепция интрапренерства.

Раздел II. Система управления человеческими ресурсами организации.

Тема 3. Общая характеристика системы управления человеческими ресурсами организации. Кадровая политика организации.

Структура и функции системы управления человеческими ресурсами, ее роль в организации. Понятие кадровой политики организации. Элементы и источники кадровой политики. Основные цели, направления и инструменты кадровой политики. Этапы и принципы формирования кадровой политики. Виды кадровой политики организации. Маркетинг персонала. Особенности российской кадровой модели. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами организации.

Тема 4. Планирование потребности в человеческих ресурсах. Подбор персонала.

Количественная и качественная потребность в человеческих ресурсах. Источники информации для планирования потребности в человеческих ресурсах. Этапы планирования потребности в человеческих ресурсах. Методы расчета потребности в человеческих ресурсах. Источники покрытия потребности в человеческих ресурсах. Альтернативные формы найма работников.

Тема 5. Отбор и прием персонала.

Этапы, принципы и методы отбора персонала. Виды собеседований. Правовые основы трудовых отношений. Правила оформления трудовых отношений. Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Требования к обращению с персональными данными.

Тема 6. Расстановка персонала и движение кадров. Адаптация персонала.

Понятие движения кадров. Принципы эффективной расстановки персонала. Планирование служебной карьеры. Порядок увольнения работника. Роль, этапы и виды

адаптации персонала. Разработка программы адаптации персонала.

Тема 7. Оценка человеческих ресурсов и аттестация кадров. Обучение и развитие человеческих ресурсов.

Понятие оценки и аттестации человеческих ресурсов. Виды и назначение аттестации кадров. Методы и этапы проведения аттестации человеческих ресурсов. Оценка потребности в обучении. Планирование развития человеческих ресурсов. Основные виды и методы подготовки и обучения человеческих ресурсов. Концепция непрерывного образования и развития.

Тема 8. Система оплаты труда на предприятии.

Понятие и роль оплаты труда. Формы и системы оплаты труда: характеристика, сравнительный анализ особенностей, порядок расчета.

Тема 9. Система мотивации труда на предприятии.

Понятие и виды мотивации труда. Виды стимулов к труду. Основные принципы стимулирования труда. Характеристика основных школ мотивации. Цель и принципы проектирования системы мотивации труда. Нормативные требования к системе поощрений и наказаний на предприятии.

Раздел III. Управление коллективом.

Тема 10. Основы лидерства.

Понятие лидерства, роль в управлении человеческими ресурсами. Источник власти лидера. Основные подходы к лидерству. Развитие лидерских качеств. Стили управления и их применение на практике.

Тема 11. Группы в организации. Формирование коллектива.

Понятие, структура и виды трудового коллектива. Стадии развития коллектива. Работа с неформальными группами в коллективе. Конфликт-менеджмент.

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Занятия проводятся в виде лекционных и семинарских занятий по комбинированной схеме – лекции в форме дискуссии, предполагающей активное участие обучающихся.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в следующих формах:

- решение тематических задач и кейсов;
- анализ тенденций на рынке труда;
- подготовка к проблемным дискуссиям;
- подготовка эссе по ключевым вопросам;
- выполнение индивидуальных и групповых заданий по отдельным темам курса.

Для закрепления теоретического материала предполагается самостоятельное выполнение заданий по каждой пройденной теме, что позволяет обратить внимание на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь студентам систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. При выполнении заданий обучающийся должен не просто воспроизводить полученные знания по заданной теме, но и творчески и критически осмыслить существующие подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий; продемонстрировать, сформировать и обоснованно, логически аргументировать собственную позицию.

В ходе выполнения заданий необходимо ознакомиться с вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий материал по определенной теме, дополнительную литературу. В разделе 11 «Ресурсное обеспечение» приведен список учебников, монографий, периодических изданий, источников информации в сети Internet, которые потребуются для выполнения заданий.

Изучение каждой темы сопровождается необходимым презентационным материалом.

10. Форма промежуточной аттестации и фонд оценочных средств

В процессе изучения дисциплины предусмотрены несколько форм контроля.

Текущий контроль приобретения компетенций осуществляется с помощью блиц-опросов с целью проверки уровня усвоения знаний, проверки подготовленных эссе по ключевым темам курса, организации дискуссий по наиболее важным и спорным вопросам, а также с помощью проверки выполнения заданий для самостоятельной работы (индивидуальных и групповых), в том числе аналитических и вычислительных (решения задач). Контроль активно осуществляется также в ходе проведения деловых игр, коллективного обсуждения конкретных ситуаций (case-studies), примеров из практики управления персоналом, докладов путем оценивания индивидуального вклада каждого студента в коллективное решение проблемных вопросов, выносимых на обсуждение.

Итоговой формой контроля является экзамен. Целью итогового контроля является проверка усвоения слушателями знаний и навыков по всем темам дисциплины.

Перечень компетенций выпускников образовательной программы, в формировании которых участвует дисциплина (модуль), и критерии оценки результатов обучения

ПК-1 - знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

ПК-2 - знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

ПК-3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

ПК-12 - знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-1, 1 уровень знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации.	З (ПК-1) - I Знать: подходы к разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации. У (ПК-1) - I Уметь: анализировать влияние различных факторов на выбор конкретный форм и методов реализации функций управления персоналом в организации; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; В (ПК-1) - I Владеть: методами поиска и систематизации научной и научно-практической литературы по проблеме; навыками обоснования принятых решений	Выставляется обучающемуся, обнаружившему отсутствие знаний основного учебного материала, не выполнившему предусмотренные программой практические задания, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Выставляется обучающемуся, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, в целом справившийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно"	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполнивший предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо"	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-2, 1 уровень знание основ кадрового планирования и контроллинга, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	З (ПК-2) – I Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, типы стратегий привлечения персонала. У (ПК-2) – I Уметь: оценивать эффективность решений в области привлечения персонала; В (ПК-2) – I Владеть: методами поиска и анализа информации для разработки эффективных решений в области привлечения персонала.	Выставляется обучающемуся, обнаружившему отсутствие знаний основного учебного материала, не выполнившему предусмотренные программой практические задания, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Выставляется обучающемуся, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, в целом справившийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно"	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполнивший предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо"	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-3, 1 уровень знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма	З (ПК-3) - I Знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; У (ПК-3) - I Уметь: описывать требования к должности, выделять адекватные методы подбора персонала; В (ПК-3) - I Владеть: методами поиска и анализа информации для разработки эффективного решения в области подбора и найма персонала	Выставляется обучающемуся, обнаружившему отсутствие знаний основного учебного материала, не выполнившему предусмотренные программой практические задания, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Выставляется обучающемуся, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, в целом справившийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно"	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполнивший предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо"	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-12, 1 уровень знание основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	З (ПК-12) - I Знать: основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений, знать требования к сопровождающей документации. У (ПК-12) – I Уметь: формировать требования к процедурам урегулирования трудовых отношений в соответствии с организационным контекстом; В (ПК-12) – I Владеть: методами сбора и анализа информации для принятия решений в области регулирования трудовых отношений.	Выставляется обучающемуся, обнаружившему отсутствие знаний основного учебного материала, не выполнившему предусмотренные программой практические задания, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Выставляется обучающемуся, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, в целом справившийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно"	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполнивший предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо"	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу, рекомендованную программой

Типовые контрольные задания, используемые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования соответствующих компетенций

Типовые темы для анализа и обсуждения

1. Основные тенденции на рынке труда Томской области/Российской Федерации за последние 5 лет
2. Характеристика концепции управления персоналом (по выбору)
3. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда
4. Современные формы трудовых отношений
5. Проблема неформальной занятости на рынке труда и пути ее решения

Типовая тематика эссе и докладов

1. Проблема взаимосвязки корпоративных целей и целей работника
2. Влияние демографических и миграционных процессов на рынок труда и занятость
3. Долгосрочный эффект трудовой миграции и миграции знаний, талантов
4. Проблемы дискриминации на рынке труда
5. Оценка влияния ИКТ и НТП на трудовую деятельность

Типовые задачи

Задача 1.

Определить заработок работника по бестарифной системе, если его коэффициент квалификационного уровня равен 3,5, а их сумма по всем работникам – 150.

Фонд зарплаты – 600 тыс. руб.

Задача 2.

Нормированная производственная трудоемкость работ в цехе составляет 544 220 нормо-ч. Определить численность рабочих, годовой фонд их заработной платы и прирост производительности труда, если фонд рабочего времени на одного рабочего в год 1822 ч, среднее выполнение норм выработки 119%, средняя тарифная ставка среднего разряда работ 79 руб. в час.

Доплаты, входящие в часовой, дневной и годовой фонды заработной платы, составляют 39% к прямой сдельной заработной плате, а выработка за базовый год — 2077 нормо-ч на одного рабочего в год. Нормы не пересматривались.

Задача 3.

Рассчитать потребность в персонале, используя следующие имеющиеся данные. Текучесть кадров составляет 10% в год. Рабочий день – 8 часов, 5 дней в неделю, 20 раб. дн./мес. Средний уровень напряженности рабочего дня – 83%. На начало месяца вакантно 3 ставки квалификации X и 7 ставок квалификации У. В декабре один работник X уйдет на пенсию.

Планируется увеличение производственной программы в осенне-зимний период на 17%.

Показатель	квалификация X для изделия		квалификация Y для изделия	
	А	Б	А	Б
Трудоемкость изделия, ч	0,5	0,6	0,8	0,3
Производственная программа, шт./мес.	1000	1200	1000	1200
Планируемый процент выполнения норм, %	105		104	

Кейсы:

Кейс 1. Мотивация деятельности

Руководители всегда осознавали, что необходимо побуждать людей работать на организацию. Однако истинные побуждения, которые заставляют отдавать работе максимум усилий, трудно определить и они чрезвычайно сложны. Но, овладев современными моделями мотивации, руководитель сможет значительно расширить свои возможности в привлечении образованного работника сегодняшнего дня к выполнению задач, направленных на достижение целей организации. Содержательные теории мотивации основываются на идентификации тех внутренних побуждений (называемых потребностями), которые заставляют действовать так, а не иначе. Используя основные выводы содержательных теорий мотивации, назовите наиболее важные потребности и соответствующие им стимулы к трудовой деятельности у следующих лиц (ответы обосновать):

1. *Неквалифицированного рабочего (например, грузчика или сторожа).*
2. *Квалифицированного рабочего.*
3. *Профессионала (например, преподавателя вуза, имеющего учёную степень кандидата наук).*
4. *Руководителя (например, ректора вуза).*

Кейс 2. Стили управления

Охарактеризуйте основные стили руководства (стили управления). Опишите ситуацию отношений руководителя и подчинённого, используя авторитарный (авторитарный) и демократический стили руководства. Например, разработка и утверждение плана работы подразделения на плановый год. Сделайте выводы.

Кейс 3. Трудовое право.

На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации не предусмотренные правилами ведения работ методы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и этот вынужденный метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым предприятию все-таки был причинен материальный ущерб, правда в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу.

Руководитель предприятия лишил коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовал возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.

1. Правомерны ли действия руководителя?
2. В каких случаях материальная ответственность работников исключается?

11. Ресурсное обеспечение

Основная и дополнительная учебная литература

Основная литература:

1. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник : [для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация "бакалавр")] / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - Москва: Дашков и К°, 2017. - 387, [1] с.: ил., табл.- (Серия "Учебные издания для бакалавров")

2. Зоткин А.О. Управление персоналом в организации. Оценка компетенций менеджера по персоналу [Электронный ресурс] : учебно-методический комплекс : [для студентов вузов по направлению 38.03.03 "Управление персоналом"] / А.О. Зоткин. – Томск : Томский государственный университет, 2016. – URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000548250>.

3. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами : [учебник для студентов по специальности 080502 "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)", по направлению подготовки 080200 "Менеджмент" (профиль "Производственный менеджмент")] / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – М.: НОРМА [и др.], 2015. – 463 с.

4. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебник : [для студентов вузов, аспирантов, преподавателей и др.] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2014. – 688 с.

5. Зайцев Г.Г. Управление человеческими ресурсами : учебник : [для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавр")] / Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская, М.Л. Бадхен. – М.: Академия, 2014. – 296 с.

Дополнительная литература:

1. Кибанов А.Я. Система управления персоналом : учебно-практическое пособие : [для студентов вузов по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / Кибанов А.Я.] ; под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2013. - 1 онлайн-ресурс (60 с.)- (Управление персоналом: теория и практика). URL: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54878

2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Электронный ресурс : учебно-практическое пособие : [для студентов вузов по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А.] ; под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - 1 онлайн-ресурс (62 с.)- (Управление персоналом: теория и практика). URL: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54893

3. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала : учебно-практическое пособие : [для студентов вузов по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / И.А. Баткаева, Е.А.Митрофанова] ; под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2014. – 62 с.

4. Основы управления персоналом : учебное пособие : [для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом"] / А. П. Егоршин, Москва : ИНФРА-М , 2011, 351 с.

5. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие : [для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Управление персоналом"] / А. П. Егоршин, Москва : ИНФРА-М , 2011, 376 с.

6. Егоршин А. П. Организация труда персонала : учебник : [для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Управление персоналом"] / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 318, [1] с.: ил., табл.- (Высшее образование)

7. Вопросы экономики : ежемес. журн. // Институт экономики РАН. – М.: Институт экономики РАН, 1929-

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в т.ч. информационные справочные системы

1. Экономический портал «Economicus.ru» [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – URL: <http://economicus.ru/>.

2. Экспертный канал «Открытая экономика» [Электронный ресурс] // Высшая школа экономики. – Электрон. дан.– М.: НИУ ВШЭ, 1993–2016. – URL: <https://iq.hse.ru/economics>.

3. Экономические науки : науч.-информ. журн. [Электронный ресурс]. – Электрон. журн.– URL: <http://ecsn.ru/>.

4. Проблемы современной экономики: Евразийский международный научно-аналитический журнал [Электронный ресурс]. – С-Пб., 2002–2016. – Электрон. журн.– URL: <http://www.m-economy.ru/>.

5. Всероссийский экономический журнал «ЭКО» : ежемес. журн. [Электронный ресурс]. – Новосибирск, 1970–2016. – Электрон. журн.– URL: <http://ecotrends.ru/>.

6. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс].– Электрон. дан.– 1999–2016. – URL: <http://www.aup.ru/>.

7. Официальный сайт Института Кайдзен [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – URL: <http://ru.kaizen.com/>.
8. Управление экономическими системами: электрон. науч. журн. [Электронный ресурс]. – Электрон. журн.– URL: <http://uecs.ru/>.
9. ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>
10. ЭБС Консультант студента - <http://www.studentlibrary.ru/>
11. ЭБС Юрайт - <http://www.biblio-online.ru/>
12. ЭБС ZNANIUM.com (110 книг) - <http://znanium.com/catalog.php>.

Описание материально-технической базы

Для проведения занятий по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» необходимы аудитории, оборудованные доской, желательна экраном и проекционным аппаратом. Для самостоятельной работы в ходе изучения дополнительной литературы и выполнения заданий необходимы компьютеры или ноутбуки с выходом в сеть Internet.

12. Язык преподавания

Русский язык.

13. Преподаватель

Автор: Бурыхин Б.С. д-р экон. наук, профессор

Рецензент: Литвина С.А., канд. психол. наук, доцент

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и менеджмента

Протокол № 6 от « 30 » мая 2017 г.