

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор Е. В. Нехода

Рабочая программа дисциплины

**Управление человеческими ресурсами**

по направлению подготовки

**38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) подготовки:

**Менеджмент**

Форма обучения

**Очная**

Квалификация

**Бакалавр**

Год приема

**2020**

СОГЛАСОВАНО:  
Руководитель ОП И.А. Павлова  
Председатель УМК В.В. Маковеева

Томск – 2020

## **1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по развитию персонала.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИПК-5.1 Определяет краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала, подготавливает

предложения по развитию

ИПК-5.2 Применяет технологии и методы развития персонала и управления профессиональной карьерой

## **2. Задачи освоения дисциплины**

– Изучить составляющие элементы системы управления человеческими ресурсами.,  
– Научиться оценивать кадровую политику и стратегию управления человеческими ресурсами,

– Освоить принципы эффективного найма персонала,

– Научиться оценивать эффективность системы отбора персонала,

– Научиться оценивать эффективность системы мотивации и вовлеченности в организации.

## **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к Блоку 1 «Дисциплина (модули)».

Дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений, является обязательной для изучения.

Код дисциплины в учебном плане: Б1.В.12

## **4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине**

Третий семестр, экзамен

## **5. Входные требования для освоения дисциплины**

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: Менеджмент.

## **6. Язык реализации**

Русский

## **7. Объем дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 часов, из которых:

-лекции: 20 ч.

-практические занятия: 28 ч.

в том числе практическая подготовка: 0 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

## **8. Содержание дисциплины, структурированное по темам**

Тема 1. Содержание дисциплины «управление человеческими ресурсами»

Понятие управления человеческими ресурсами. HR-цикл. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. Основные цели и задачи процесса управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как часть процесса управления организацией. Внешняя и внутренняя среды управления человеческими ресурсами. Брендинг работодателя. Цифровое управление человеческими ресурсами.

## Тема 2. Стратегическое управление человеческими ресурсами

Кадровая политика: понятия, виды, особенности. Влияние кадровой политики на практику управления человеческими ресурсами. Стратегия управления человеческими ресурсами. Типы стратегий управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь элементов стратегического планирования человеческих ресурсов и КРІ. Планирование в процессе управления человеческими ресурсами. Основные метрики управления человеческими ресурсами.

## Тема 3. Наем персонала.

Понятие подбора, отбора, плейсмента персонала. Источники подбора. Цифровой рекрутинг. Методики отбора персонала: ассесмент-центр, интервью, тестирование. Нестандартные методы отбора персонала. Адаптация персонала: социально-психологическая, физиологическая, профессиональна адаптация персонала. Первичная адаптация. Разработка плана адаптации персонала.

## Тема 4. Мотивация, вовлеченность, оценка персонала

Мотивационные теории поведения человека в организации. Психологические особенности поведения человека в организации. Ролевое поведение человека в организации. Формы девиантного поведения.

Вовлеченность персонала. Методы повышения вовлеченности персонала в организации. Методы оценки персонала. Регулярная оценка персонала. Метод оценки 180 и 360 градусов.

## 9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости занятий, тестов по лекционному материалу, выполнения домашних заданий, решения бизнес-кейсов и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

## 10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

**Экзамен во третьем семестре** проводится в письменной форме (электронной форме) по билетам. Экзаменационный билет состоит из двух частей тестовые вопросы и мини-кейс. Продолжительность экзамена 1,5 часа.

Пример тестовых вопросов:

1. Управление человеческими ресурсами изучает взаимосвязь:
  - а) поведения организации, группы, индивида,
  - б) работодателя, организации, персонала,
  - в) культуры, менталитета, ценностей,
  - г) эмоций, психики, мотивации.
  
2. Активная кадровая политика эффективна в следующих условиях среды:
  - а) в стабильной внешней среде,
  - б) в стабильной внутренней среде,
  - в) в динамичной внешней среде,
  - г) в динамичной внутренней среде.
  
3. Концепция внутренних рынков организации предполагает:
  - а) перенесение закономерностей и принципов рыночного хозяйства во внутреннюю деятельность организации,
  - б) производство согласно принципам устойчивого развития,
  - в) определение конкретной ситуации и влияющей на нее факторов,
  - г) широкое использование системного анализа.
  
4. Формула расчёта мотивации была предложена:

- а) А. Маслоу,
- б) Д. Мак-Грегором,
- в) В. Врумом,
- г) Дж. Ст. Адамсом.

#### Пример мини-кейса

Компания МегаТрон находится на этапе роста и планирует набирать новых сотрудников – увеличение штата в 2 раза за ближайший год. Анализ метрик УЧР показал, что сроки закрытия вакансии за последние полгода увеличились с 27 до 56 дней, количество отказов от офферов увеличилось на 35%, текучесть кадров увеличилась на 7%, удовлетворенность рабочим местом упала с 76% до 62%, количество негативных отзывов о компании на сайтах увеличилось на 17%. Задание. Оцените текущий бренд работодателя. Какие шаги нужно предпринять для оценки бренда. Оцените шансы компании достичь цель по набору квалифицированных кадров в срок.

Оценка **«отлично»** выставляется в случае демонстрации студентом твердых глубоких, исчерпывающих знаний в объеме пройденного курса, освоения запланированных компетенций, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание терминологии и основных тенденций развития обучения и развития. Присутствуют ответы на оба экзаменационных вопроса. Сделаны исчерпывающие выводы, сформулировано развернутое обоснованное заключение.

Оценка **«хорошо»** выставляется в случае демонстрации студентом твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденного курса, присутствуют незначительные ошибки при освещении экзаменационных вопросов, присутствует четкое изложение материала. Выводы неполные, сформулированное заключение не имеет достаточного обоснования, однако студент демонстрирует знания терминологии по дисциплине.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при наличии знаний в объеме пройденного курса, нелогичном и непоследовательном изложении материала, наличие ошибок в используемой терминологии и аргументации при ответе на экзаменационные вопросы. Выводы делаются с ошибками, заключение сформулировано кратко не имеет обоснования.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса. Заключение отсутствует. Обучающийся использует неразрешенные материалы при подготовке к ответу.

### 11. Учебно-методическое обеспечение

- а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle»–<https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=28249>
- б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.
- в) Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

### 12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

- а) основная литература:
  - Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие / А.П. Балашов. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. – 299 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009017>
  - Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 235 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013993>
  - Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 360 с. –

(Высшее образование: Магистратура). – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039196>

– Организационное поведение: учебник / О. К. Минева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик, Е. В. Крюкова. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2020. – 256 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1070335>

– Хохлова, Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова – М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 256 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1010061>

б) дополнительная литература:

– Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология: практикум / В. В. Авдеев. – М.: Финансы и Статистика, 2021. – 256 с. – Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1478904>

– Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд.– СПб: Питер, 2018. - 1040 с. – (Серия «Классика МВА»). – Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1789427>

– Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Межов И.С. – Новосибирск: НГТУ, 2014. – 703 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/556571>

– Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / под общей ред. Е. В. Михалкиной. – Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2011. – 426 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/550700>

в) ресурсы сети Интернет:

– Управление персоналом: открытый онлайн-курс. – Режим доступа: <https://stepik.org/course/93704/promo>

– Лидерство и командное развитие: открытый онлайн-курс. – Режим доступа: <https://stepik.org/course/90545/promo>

– Экономика. Социология. Менеджмент (ЭСМ): федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <https://ecsocman.hse.ru/>

– Журнал «Управление персоналом». – Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/>

– Журнал «HR-Journal». – Режим доступа: <https://www.hr-journal.ru/>

### **13. Перечень информационных технологий**

а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office On-eNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);

– публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

– Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ – <http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>

– Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ – <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>

– ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>

– ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>

– Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>

– ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>

– ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

#### **14. Материально-техническое обеспечение**

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения практических занятий, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

#### **15. Информация о разработчиках**

Черепанова Наталья Владимировна, канд. философ. наук, доцент кафедры организационного поведения и управления персоналом ИЭМ.