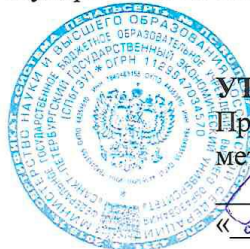


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

/ Шубаева В.Г./

« 28 » августа 2020 г.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Международный бизнес
Уровень образования	высшего бакалавриат
Форма обучения	очная

Составители:

_____ / д.э.н., профессор Цыганкова И.В.

_____ / ст. преподаватель Орлова Н.А.

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА.....	8
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	9
7.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
7.2. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	10
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	11
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
9.1. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
9.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА	ошибка!
ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.	
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	12
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	13

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: изучение основ современной теории и практики управления человеческими ресурсами на макро-мезо-и микроуровне, механизма формирования, распределения, использования и развития трудового потенциала общества, предприятия, работника.

Задачи:

- сформировать знания о современной концепции развития человеческого потенциала общества, о роли человеческих ресурсов в экономических преобразованиях и социальных изменениях;
- исследовать сущность системного подхода к управлению человеческими ресурсами на макро-мезо-и микроуровне;
- развить умение выбрать инструментальные средства для изучения особенностей воспроизводства человеческих ресурсов и трудового потенциала страны, региона, предприятия на стадиях их формирования, распределения, использования и профессионального развития;
- сформировать основы знаний о принципах и приоритетах формирования государственной социальной и кадровой политики, направлениях их реализации в системе УЧР на макро-и мезоуровне;
- сформировать знания о видах и содержании кадрового управления, кадрового обеспечения экономики и рынка труда, кадровой работы в системе УЧР организации;
- изучить механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами на макро-мезо-и микроуровне;
- выработать практические навыки по проектированию кадровых изменений в структуре организации, по разработке стратегии управления человеческими ресурсами и кадровой политики организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.19 «Управление человеческими ресурсами» относится к базовой части Блока 1 и является обязательной для освоения обучающимся вне зависимости от направленности (профиля) программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами	Первый уровень (пороговый) (ОПК-3) – 1	Знать: типы стратегий управления человеческими ресурсами, особенности взаимосвязи между корпоративными стратегиями и кадровыми стратегиями; виды кадровой политики; основы и методы проектирования организационных структур 31 (ОПК-3); Уметь:

организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		определять основные направления формирования и развития человеческих ресурсов в зависимости от реализуемой корпоративной стратегии, определять необходимый уровень требуемой компетенции работников для заполнения вакантных должностей; применять экономико-математические расчёты для проектирования управленческих полномочий, технологий и процедур, должностных регламентов, рабочих мест, условий труда VI (ОПК-3); Владеть: навыками проектирования организационных структуры, планировать и осуществлять мероприятия VI (ОПК-3);
---	--	--

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа, из которых 36 часов самостоятельной работы обучающегося отводится на подготовку и защиту экзамена.

Форма промежуточной аттестации: экзамен - 3 семестр.

Распределение фонда времени по очной форме обучения по темам дисциплины представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

Номер и наименование разделов и тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5
РАЗДЕЛ 1.УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОБЩЕСТВА (МАКРО- И МЕЗОУРОВЕНЬ)				
Тема 1.1. Роль человека и человеческих ресурсов общества в экономических преобразованиях и социальных изменениях	4	2	-	7
Тема 1.2. Системный подход к управлению человеческими ресурсами общества (социальная и кадровая составляющая)	4	2	-	7
Тема 1.3. Государственная политика по воспроизводству человеческих ресурсов общества	4	8	-	7
Тема 1.4. Методы управления человеческими ресурсами (теория и практика)	4	2	-	7
Тема 1.5. Стратегическое управление человеческими ресурсами на макро- и мезоуровне	4	2	-	7
РАЗДЕЛ 2. ВНУТРИФИРМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ				
Тема 2.1. Социальная и кадровая составляющая в системе управления человеческими ресурсами организации	4	2	-	7
Тема 2.2. Модели управления человеческими ресурсами: становление, развитие, внедрение	4	2	-	7
Тема 2.3. Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации	4	4	-	7
Тема 2.4. Технологии обеспечения организации необходимыми человеческими ресурсами	4	4	-	8
Тема 2.5. Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения	4	4	-	8
Всего за семестр	40	32		72

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОБЩЕСТВА (МАКРО- И МЕЗОУРОВЕНЬ)

Тема 1.1. Роль человека и человеческих ресурсов общества в экономических преобразованиях и социальных изменениях

Человек как цель и критерий социального прогресса, представитель социальных институтов. Социальная ценность качественных характеристик людей, уровня их интеллекта, образованности, профессионализма, активности и предприимчивости. Влияние экономических преобразований и социальных изменений на глобальный процесс человеческого развития.

Концепция развития человека (человеческого потенциала); ее сущность, принципы, приоритеты, способы реализации, связь с управлением человеческими ресурсами общества. Методология ООН (Программа развития человека при ООН; United Nation Development Program) по измерению уровня человеческого развития страны. Показатели для межстрановой оценки развития человеческого потенциала (индекс продолжительности жизни; индекс уровня образования; индекс материального уровня жизни (реального душевого ВВП); гендерный индекс развития, индекс сравнительного участия мужчин и женщин в экономической и политической жизни, индекс депривации (бедности) для развивающихся и развитых стран).

Проблемы и опыт создания российской региональной системы показателей человеческого развития и качества жизни. Роль государства в консолидации всех субъектов управления человеческими ресурсами при решении вопросов продолжительности жизни, благополучия людей, здоровья, рождаемости, поддержки семьи, обеспечения занятости, социальной помощи и поддержки различных социальных групп, при регулировании социальных процессов, при обеспечении экологической, экономической и национальной безопасности.

Тема 1.2. Системный подход к управлению человеческими ресурсами общества (социальная и кадровая составляющая)

Понятие системы; применение системного подхода к управлению человеческими ресурсами. Области профессиональной деятельности в сфере УЧР (организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская). Структура системы УЧР общества (социальная и кадровая подсистемы).

Объекты профессиональной деятельности в сфере УЧР (человек на разных этапах жизнедеятельности, народ как социальная общность, трудовые ресурсы страны, государственные и муниципальные служащие, кадры аппарата органов власти и управления, кадры отраслей, смешанных и государственных предприятий, службы по УЧР на предприятиях, кадровые отношения и процессы).

Субъекты УЧР (система государственных институтов, законодательной, исполнительной и судебной власти; органы местного (муниципального) самоуправления; руководители хозяйствующих структур; народ, социум, человек (через делегирование полномочий государству и его институтам, политическим партиям и движениям в управлении социальными и кадровыми процессами).

Методы УЧР, модели отношений и модели поведения определенных лиц и социальных групп.

Цели и задачи государственной социальной политики по воспроизводству человеческих ресурсов. Структура социально-воспроизводственного процесса на макро- и мезоуровне (этапы формирования, распределения, использования и развития человеческих ресурсов общества). Государственная социальная инфраструктура по обеспечению различных этапов воспроизводства человеческих ресурсов.

Государственная кадровая политика; принципы построения, цели, задачи, субъекты, объекты, уровни управления человеческими ресурсами (федеральный, региональный, местный). Комплексность и системность, формы и методы управления человеческими ресурсами при реализации государственной кадровой политики.

Тема 1.3. Государственная политика по воспроизводству человеческих ресурсов общества

Задачи, направления и функции деятельности государственных институтов власти по воспроизводству человеческих ресурсов. Особенности и показатели воспроизводственных процессов (демографических, миграционных, образовательных) на этапе формирования человеческих ресурсов. Типы и режимы воспроизводства человеческих ресурсов. Структура и состав человеческих ресурсов страны. Демографическая ситуация в России. Экономическая и социальная активность человеческих ресурсов, трудовая и нетрудовая деятельность. Количественная характеристика трудового потенциала страны (Рабочая сила). Управление процессами трудоустройства и трудоустройства при прогнозировании численности человеческих ресурсов страны и регионов. Методы прогноза. Демографическая политика РФ; прогноз численности человеческих ресурсов до 2050 года.

Миграционные процессы, их влияние на численность и качественные характеристики человеческих ресурсов страны. Виды, масштабы, методы изучения миграции. Инструменты государственного регулирования миграционных процессов. Государственная миграционная политика РФ.

Роль образовательных процессов в формировании человеческих ресурсов страны (социализация, образование, профессиональная подготовка, интеллектуальное развитие). Структура образовательной системы РФ. Этапы формирования и развития способности к труду (рабочей силы страны). Государственные образовательные стандарты и образовательные программы. Формирование профессиональной компетенции: понятие, структура, стадии. Государственная политика РФ в сфере образования.

Особенности воспроизводственных процессов на этапе распределения человеческих ресурсов по сферам и видам профессиональной деятельности (рынок труда и сфера самозанятости). Субъекты, структура, инфраструктура рынка труда. Виды, сегменты, модели, гибкость рынка труда. Причины, условия, последствия мобильности человеческих ресурсов на рынке труда. Методы регулирования рынка труда и сферы самозанятости (институциональные и рыночные).

Особенности воспроизводственных процессов на этапе использования (занятости) человеческих ресурсов. Занятость как экономическая и социальная категория. Виды, формы, принципы, регуляторы занятости (институциональные и рыночные). Структура занятости, процессы ее трансформации (реструктуризация и реаллокация). Причины, типы и социально-экономические последствия безработицы. Меры борьбы с безработицей на макро- и мезоуровне в системе УЧР. Государственная политика по обеспечению человеческим ресурсам полной и эффективной занятости, по снижению уровня их безработицы.

Тема 1.4. Методы управления человеческими ресурсами (теория и практика)

Методы научного управления человеческими ресурсами. Бюрократический метод УЧР. Теория человеческих отношений в УЧР. Методы системного управления человеческими ресурсами (системной аналитики). Административный метод управления человеческими ресурсами. Методы социально-ответственного и мотивационного управления человеческими ресурсами. Экономические методы УЧР. Методы инновационного управления человеческими ресурсами. Согласительные методы управления человеческими ресурсами.

Тема 1.5. Стратегическое управление человеческими ресурсами на макро- и мезоуровне

Человеческие ресурсы страны как стратегический, экономический, ограниченный

ресурс (по количеству, качеству и ценовой доступности). Стратегия как средство создания дополнительной ценности человеческим ресурсам и конкурентного преимущества страны. Управление человеческими ресурсами как функция государственного стратегического менеджмента.

Стратегия национальной безопасности России до 2030 года. Процесс формирования стратегии; сущность стратегии (инновационное развитие и воспроизводство человеческих ресурсов); информационное обеспечение стратегии (оценка ситуации, перспектив и приоритетов в сфере демографического, миграционного, профессионального и инновационного развития человеческих ресурсов); цели, задачи, формы и механизмы реализации стратегии на национальном и региональном уровне.

Эффективность национальных и региональных целевых программ по реализации социальной и кадровой политики государства.

РАЗДЕЛ 2. ВНУТРИФИРМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Тема 2.1. Социальная и кадровая составляющая в системе управления человеческими ресурсами организации

Трудовой коллектив как социальный институт. Человеческие ресурсы, трудовой и творческий потенциал человека как наиболее ценные активы организации, источники ее конкурентного преимущества и выгод.

Социальные и кадровые процессы в организации как сфера управления человеческими ресурсами на микроуровне. Цель, задачи, объекты, субъекты, методы УЧР в организации. Механизм, структура и процедуры реализации социальной политики организации через систему УЧР. Содержание социально-воспроизводственного процесса в организации; стадия формирования трудового потенциала; стадия расстановки и движения кадров; стадия использования работников и развития их человеческого потенциала). Принципы формирования кадровой политики организации как составляющей системы УЧР. Субъекты, объекты, структура кадровой политики организации. Кадровые процессы в организации. Формы и методы кадровой работы. Место и роль службы по УЧР в разработке и реализации социальной и кадровой политики организации.

Тема 2.2. Модели управления человеческими ресурсами: становление, развитие, внедрение

Зарождение внутрифирменного управления человеческими ресурсами; введение термина «УЧР»; этапы становления и развития внутрифирменного УЧР.

«Модель соответствия» и «Гарвардская модель» США. Британские подходы к моделям управления человеческими ресурсами в организации. Новая парадигма управления людьми в концепции развития человека.

Тема 2.3. Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации

Взаимосвязь видов стратегии УЧР (кадровой стратегии) с типом стратегии бизнеса. Цели стратегического УЧР в системе кадрового менеджмента (формирование конкурентного трудового потенциала; его эффективное использование в соответствии с потребностями и возможностями организации). Задачи стратегического УЧР (интеграция со стратегией и потребностями бизнеса: формирование адекватной условиям выживания или развития кадровой политики; повседневная кадровая работа). Объект стратегического УЧР (структура, количественные и качественные характеристики трудового потенциала организации и работника; организационная, штатная, социальная, ролевая, функциональная структуры и их проектирование). Предмет стратегического УЧР (законы и механизмы управления людьми, кадровые технологии).

Принципы и основные подходы к формированию стратегического УЧР. Методы разработки и реализации стратегического УЧР (обследование, анализ, построение или

обновление системы УЧР, внедрение новой кадровой стратегии). Схема разработки стратегического УЧР в организации (самооценка сильных и слабых сторон кадрового менеджмента с использованием STEP и SWOT-анализа внешней и внутренней среды; кадровый аудит; диагностика процедур управления персоналом с выявлением узких мест; определение ключевых компетенций работников). Этапы реализации стратегического УЧР (внедрение, контроль, координация). Задачи кадровой службы при реализации СУЧР.

Принципы и этапы формирования (проектирования) кадровой политики организации. Структура кадровой политики (политика занятости; политика обучения и развития персонала; политика оплаты, мотивации и стимулирования труда). Принципы, мероприятия и методы реализации кадровой политики. Виды кадровой политики (активная, пассивная, реактивная, превентивная, открытая, закрытая).

Процедура кадрового планирования (общей и дополнительной потребности в кадрах; списочной, среднесписочной, явочной численности; фонда рабочего времени). Бюджет расходов на персонал как консолидированный план (на оплату труда: обучение, социальное обеспечение, корпоративные кадровые мероприятия). Управление расходами на персонал.

Тема 2.4. Технологии обеспечения организации необходимыми человеческими ресурсами

Удовлетворение потребности организации в человеческих ресурсах; источники и технологии привлечения персонала. Наем рабочей силы на внешнем и внутреннем рынке труда; их преимущества и недостатки. Подбор и отбор кадров как технологии трудоустройства; критерии и методы подбора и отбора. Расстановка кадров как технология рационального распределения работников по структурным подразделениям и рабочим местам. Обучение, повышение квалификации, переподготовка кадров как технологии профессионального развития человеческих ресурсов организации. Критерии эффективного обучения. Методы обучения на рабочих местах и вне рабочих мест. Особенности группового обучения по специальным программам в высокотехнологичных компаниях. Коучинг как технология повышения эффективности работника и стиль управления организационным обучением. Виды коучинга (личный, профессиональный, корпоративный, для бизнеса). Формирование кадрового резерва и управление карьерой работника как технологии кадрового обеспечения стратегии УЧР организации.

Тема 2.5. Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения

Экономическая и социальная эффективность системы управления человеческими ресурсами в организации. Методы и показатели оценки экономической эффективности системы УЧР; выбор эффективных методов. Показатели оценки социальной эффективности системы УЧР. Индикаторы качества человеческих ресурсов. Показатели эффективности деятельности кадровой службы. Методы контроля деятельности; навыки формирования личной ответственности работников.

Методы повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации (реинжиниринг человеческих ресурсов, маркетинг и контроллинг в УЧР, кадровый аудит; делегирование полномочий).

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	2	3
1.1.	Роль человека и человеческих ресурсов общества в экономических преобразованиях и социальных изменениях	СЗ/Тематическая дискуссия
1.2.	Системный подход к управлению человеческими ресурсами	СЗ/Тематическая дискуссия

	общества	
1.3.	Формирование человеческих ресурсов общества: естественное движение населения	ПЗ/Тематическая дискуссия, решение практических задач
	Формирование человеческих ресурсов общества: механическое движение населения	ПЗ/Тематическая дискуссия, решение практических задач
	Образование как фактор формирования человеческих ресурсов общества	СЗ/Тематическая дискуссия
	Распределение человеческих ресурсов и функционирование рынка труда	ПЗ/Тематическая дискуссия, решение практических задач
1.4.	Методы управления человеческими ресурсами	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС
1.5.	Стратегическое управление человеческими ресурсами на макро- и мезоуровне	СЗ/Тематическая дискуссия
2.1.	Социальная и кадровая составляющая в системе управления человеческими ресурсами организации	СЗ/Тематическая дискуссия
2.2.	Модели управления человеческими ресурсами	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС
2.3.	Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС
	Показатели реализации стратегии управления человеческими ресурсами	ПЗ/Решение практических задач
2.4.	Технологии обеспечения организации человеческими ресурсами	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС
	Формирование трудового потенциала организации	ПЗ/Решение практических задач
2.5.	Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС
	Экономическая эффективность УЧР	ПЗ/Решение практических задач

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,

порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционного и семинарского типа, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

При освоении дисциплины обучающимся следует:

В процессе занятий лекционного типа:

слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;
задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

В процессе занятий семинарского типа:

проявлять активность, аргументировано выступать на занятиях, демонстрируя теоретические знания по теме семинара;

участвовать в дискуссии, тренинге, анализе конкретной ситуации;

выполнять расчетно-аналитические задания, представлять их результаты в установленные преподавателем сроки;

анализировать информацию, сжато излагать результаты в виде текста с таблицами, графиками, расчетами;

демонстрировать владение современными методами анализа, деловым и научным стилем изложения результатов анализа

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2-х недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

В процессе выполнения самостоятельной работы:

работать с конспектом лекций и рекомендуемой литературой, составлять конспект статей, делать обзоры, эссе по интересующей теме;

готовиться к занятиям семинарского типа, изучать нормативно-правовую, справочную и статистическую документацию для аргументированного выступления на семинарах, для участия в тематической дискуссии;

осуществлять подготовку реферата по выбранной теме и его презентацию;

выполнять внеаудиторные расчетно-аналитические задания;

выполнять исследовательскую работу по изучению научной проблемы, осуществляя сбор, анализ научных источников информации, формируя самостоятельные выводы по научной проблеме для выступления на студенческой конференции;

выполнять контрольные задания по темам дисциплины (обучающимся заочно).

7.2. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	2
1.1. – 2.5.	Проработка/подготовка конспекта лекций; работа с рекомендуемой литературой; подготовка к ЗСТ

№ темы	Вид самостоятельной работы
Темы 1.1; 1.3.	Изучение нормативно-правовых актов для аргументированного выступления на семинаре (тематической дискуссии), для подготовки реферата
Темы 1.1. – 2.5	Написание доклада, подготовка его презентации
Темы 1.3.; 2.3.	Выполнение расчетно-аналитических заданий, представление их результатов
Темы 1.3.; 2.3.	Подготовка к контрольной работе
Темы 1.1. – 2.5.	Подготовка к экзамену

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются разнообразные образовательные технологии: как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

проблемная лекция (тема № 1.1, тема № 1.3, тема № 2.3);

тематическая дискуссия (темы № 1.1. - 2.5.);

анализ конкретных ситуаций (темы № 1.4, темы № 2.2-2.5.);

Тематическая дискуссия: обсуждения темы (спорного или проблемного характера) в учебной группе.

Проблемная лекция: преподаватель ставит вопрос или формулирует проблемную задачу и показывает варианты ответов или способов решения, а студенты наблюдают за поиском и определяют свое отношение к полученному материалу.

Метод анализа конкретных ситуаций состоит в изучении, анализе и принятии решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий или может возникать при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент. Анализ конкретной ситуации - это детальное исследование реальной или искусственной обстановки, выполняемое для того, чтобы выявить ее характерные свойства. Этот метод развивает аналитическое мышление студентов, системный подход к решению проблемы, позволяет выделять варианты правильных и ошибочных решений, выбирать критерии нахождения оптимального решения, учиться устанавливать деловые и профессиональные контакты, принимать коллективные решения, устранять конфликты.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Основная/ дополнительная литература	Книгообеспеченность	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	Электронные ресурсы
Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 467 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : Учебник и практикум / Горелов Н. А., Круглов Д. В.,	основная	-	ЭБС Юрайт

Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А. — Электрон. дан. — Москва : Юрайт, 2019 .— 270 с.			
Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : Монография .— 2, испр. — Москва ; Москва : ООО "Юридическое издательство Норма" : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018 .— 352 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛенинка – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПБГЭУ – opac.unicon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных

возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций, обучающихся по дисциплине, оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).