

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
ЮУрГУ Южно-Уральского государственного университета

СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП

Кому выдан: Савельева И. П.
Пользователь: savelevaip
Дата подписания: 02.02.2021

И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины В.1.24 Управление персоналом организации
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр **тип программы** Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению
подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки
от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.

А. Б. Левина

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
ЮУрГУ Южно-Уральского государственного университета

СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП

Кому выдан: Левина А. Б.
Пользователь: levinaab
Дата подписания: 30.01.2021

Разработчик программы,
старший преподаватель

В. А. Конкина

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
ЮУрГУ Южно-Уральского государственного университета

СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП

Кому выдан: Конкина В. А.
Пользователь: konkinava
Дата подписания: 28.01.2021

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Обеспечить системное представление студента о задачах, функциях, их взаимосвязи и роли в управлении персоналом, осуществляемым менеджментом и службами управления персоналом организаций независимо от их размера и формы собственности. Задачи: обеспечить возможность приобретения глубоких и комплексных компетенций и способность системно, в увязке с общей стратегией и планами развития организации и деятельностью всей системы управления, воспринимать и решать профессиональные проблемы.

Краткое содержание дисциплины

В процессе изучения дисциплины освещаются следующие темы курса: - основы методологии управления персоналом (философия, концепции, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом); - кадровая политика и кадровое планирование в организации; - сущность, цели, функции и организационная структура системы управления персоналом; - основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; - основы кадрового планирования в организации; - диагностика и классификация трудового поведения; - типологии трудового поведения и технологии реализации научного подхода в выявлении причин и факторов трудового поведения персонала; - методики оценки текущей деятельности и трудового поведения работников организации и самой службы управления персоналом; - специфика оценки результатов деятельности службы управления персоналом и ее сотрудников.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Знать:основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом Уметь:составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) Владеть:
ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знать:основ социализации, профориентации и профессионализации персонала Уметь:применять их на практике принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации Владеть:
ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического	Знать:основы разработки, реализации концепции управления персоналом; основы кадровой политики организации; основы стратегического

<p>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</p>	<p>управления персоналом; основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; основы управления интеллектуальной собственностью</p>
<p>ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Уметь: разрабатывать концепции управления персоналом; проводить анализ и изменения в кадровой политике организации; осуществлять стратегическое управление персоналом; формировать и использовать трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; управлять интеллектуальной собственностью Владеть:</p> <p>Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижения персонала; виды, формы и методы обучения персонала Уметь: организовывать работу с кадровым резервом Владеть:</p>

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
В.1.09 Кадровая безопасность в организации	ДВ.1.09.01 Бюджетирование в кадровой службе

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
В.1.09 Кадровая безопасность в организации	<p>Знать: сущность и виды профессиональной деформации и профессионального выгорания Уметь: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания Владеть: навыками самоуправления и самостоятельного обучения; навыками передачи основ самоуправления и самостоятельного обучения коллегам</p>

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра

			6
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108	
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12	
Лекции (Л)	8	8	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	96	96	
Анализ внешней среды организации	8	8	
Оценка результатов деятельности службы управления персоналом на примере конкретной организации	8	8	
Самостоятельное изучение разделов дисциплины	36	36	
Решение кейсов по теме "Построение системы управления персоналом"	10	10	
Подготовка к зачету	18	18	
Анализ системы управления персоналом организации	8	8	
Анализ внутренней среды организации	8	8	
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Стратегия управления человеческими ресурсами	4	2	2	0
2	Система управления человеческими ресурсами в организации	3	2	1	0
3	Технологии управления поведением персонала организации	2	2	0	0
4	Методы анализа эффективности системы управления персоналом в организации	3	2	1	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Определение роли кадровой политики в стратегическом развитии современных организаций. Практические аспекты формирования и реализации стратегического планирования потребностей в человеческих ресурсах	1
1	1	Сущность концепции стратегического управления человеческими ресурсами: цели, модели кадровых стратегий	1
2	2	Системный подход к управлению человеческими ресурсами и основные элементы системы управления человеческими ресурсами, ее цели, функции, принципы формирования	1
2	2	Модель компетенций и ролевая структура HR-менеджера	1
3	3	Методы оценки текущей деятельности и трудового поведения работников организаций	2
4	4	Методы анализа эффективности системы управления персоналом организаций	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Сущность концепции стратегического управления человеческими ресурсами	2
1	2	Системный подход к управлению человеческими ресурсами в организации	1
2	4	Методы анализа эффективности системы управления персоналом организаций	1

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Анализ внутренней среды организации	Томпсон А.А., Стриклэнд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов. - М.: Юнити-Дана, 2012. 577 с.	8
Анализ системы управления персоналом организации	Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 222 с.	8
Подготовка к зачету	Осн. литература, п. 1-2, доп. литература п. 1-11; электронная литература № 1-2	18
Анализ внешней среды организации	Кузнецов Б.Т. Стратегический менеджмент: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 623 с.	8
Самостоятельное изучение разделов дисциплины	Дайнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/966 — Загл. с экрана.	36
Решение кейсов по теме "Построение системы управления персоналом"	Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 563 с.	10
Оценка результатов деятельности службы управления персоналом на примере конкретной организации	Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 563 с.	8

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Разбор конкретных ситуаций	Практические занятия и семинары	Анализ внешней и внутренней среды организации	4

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНЫ	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Методы анализа эффективности системы управления персоналом в организации	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Кейс 3	5
Все разделы	ПК-1 знанием 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	Зачет	6
Стратегия управления человеческими ресурсами	ПК-1 знанием 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	Кейс 1	1
Все разделы	ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Зачет	6
Система управления человеческими ресурсами в организации	ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также	Кейс 2	3

	функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)		
Все разделы	ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Зачет	6
Все разделы	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Зачет	6

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания	
Кейс 3	Студенты работают в группах и решают кейс, затем представляют решение своего кейса студенческой аудитории, отвечают на вопросы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 12. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	Зачтено: Студенты раскрыли проблематику кейса, презентовали решение и ответили на вопросы студенческой аудитории. Студент набрал 7 и более баллов. Не зачтено: Студенты не раскрыли проблематику кейса, презентовали необоснованное решение или не смогли ответить на вопросы студенческой аудитории. Студент набрал менее 7 баллов.	
Кейс 1	Студенты работают в группах и решают кейс, затем представляют решение своего кейса студенческой аудитории, отвечают на вопросы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 12. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	Зачтено: Студенты раскрыли проблематику кейса, презентовали решение и ответили на вопросы студенческой аудитории. Студент набрал 7 и более баллов. Не зачтено: Студенты не раскрыли проблематику кейса, презентовали необоснованное решение или не смогли ответить на вопросы студенческой аудитории. Студент набрал менее 7 баллов.	
Зачет	Проведение зачета по итогам освоения дисциплины. Форма проведения зачета - устная. Каждому студенту задается по три вопроса из тем, выносимых на экзамен. При неправильном ответе студенту могут быть заданы уточняющие или новые вопросы из этой темы. Ответ на каждый вопрос максимально оценивается в 10 баллов (критерии: знание теоретического материала, логичность рассуждений). Дополнительно в 10 баллов оцениваются	Зачтено: Студент демонстрирует знание всех тем вынесенных на зачет, отвечает на уточняющие вопросы. Студент набирает от 24 баллов. Не зачтено: Студент не может ответить на вопрос по темам, вынесенным на зачет. Студент набирает менее 24	

	<p>совокупность ответов на дополнительные (уточняющие) вопросы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Максимальное количество баллов – 40. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	баллов.
Кейс 2	<p>Студенты работают в группах и решают кейс, затем представляют решение своего кейса студенческой аудитории, отвечают на вопросы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 12. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	<p>Зачтено: Студенты раскрыли проблематику кейса, презентовали решение и ответили на вопросы студенческой аудитории. Студент набрал 7 и более баллов.</p> <p>Не зачтено: Студенты не раскрыли проблематику кейса, презентовали необоснованное решение или не смогли ответить на вопросы студенческой аудитории. Студент набрал менее 7 баллов.</p>

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Кейс 3	<p>2. Составьте матрицу ответственности согласно разработанному алгоритму (с учетом, что в вашей коанде оценки - начальник отдела УП, начальник отдела кадрового документооборота, опытный специалист по подбору и адаптации отдела УП и специалист-новичок по подбору и адаптации).</p> <p>В прикрепленном файле - описание функционала службы управления персоналом АО КОНАР.</p> <p>1. Составьте алгоритм оценки эффективности системы управления персоналом (с указанием методов оценки).</p> <p>2019_425_goitcakkb-91-103 (1).docx</p>
Кейс 1	Кейс УПвО 1.docx
Зачет	<p>10. Улучшение качества трудовой жизни в организации как фактор повышения роста ее эффективности</p> <p>7. Рассмотреть практические аспекты формирования и реализации стратегического планирования потребностей в человеческих ресурсах.</p> <p>13. Новые технологии в управлении персоналом и эффективность их применения</p> <p>5. Представить подходы к разработке стратегий управления человеческими ресурсами.</p> <p>6. Определить роль кадровой политики в стратегическом развитии современных организаций.</p> <p>14. Анализ рынка труда и требований к наемным работникам</p> <p>12. Разработка научно-методического /кадрового/ финансового/ информационного/ правового/ материально-технического/ организационно-методического/ социально-психологического обеспечения деятельности службы управления персоналом в организации</p> <p>11. Исследование и совершенствование системы оценки результатов деятельности и трудового поведения работников организации</p> <p>9. Анализ качества рабочей силы организации и направления его повышения</p> <p>4. Раскрыть сущность концепции стратегического управления человеческими ресурсами: цели, модели кадровых стратегий.</p>

	<p>3. Исследовать модель компетенций и ролевую структуру HR-менеджера.</p> <p>2. Обосновать роль и место службы по управлению человеческими ресурсами в структуре управления фирмой. Рассмотреть современные подходы к проектированию кадровых служб на отечественных предприятиях.</p> <p>1. Раскрыть системный подход к управлению человеческими ресурсами и основные элементы системы управления человеческими ресурсами, ее цели, функции, принципы формирования.</p> <p>15. Исследование роли и значения деятельности службы УП и оценка результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>8. Анализ и совершенствование управления персоналом организации в условиях рынка в России</p>
Кейс 2	Управление кадровым резервом организаций (1).docx

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

a) основная литература:

1. Управление персоналом организаций Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 636, [1] с.
2. Управление персоналом Учеб. для вузов Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др.; Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2002. - 554 с.

б) дополнительная литература:

1. Егоршин, А. П. Управление персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Упр. персоналом" и "Менеджмент орг." А. П. Егоршин. - 5-е изд., доп. и перераб. - Н. Новгород: НИМБ, 2005. - 713, [3] с.
2. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом Текст учеб. пособие по специальности "Управление персоналом" В. В. Лукашевич. - М.: КноРус, 2007
3. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации Учеб.-практ. пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - 363 с. ил.
4. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия Учеб. пособие Е. В. Маслов; Новосиб. гос. акад. экономики и упр.; Новосиб. гос. акад. экономики и упр. - М.; Новосибирск: ИНФРА-М; НГАЭиУ, 2001. - 309,[3] с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Управление персоналом организаций: Учебник / Под ред. В.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 1999. - 512 с.
2. Макарова И.К. Управление персоналом: Наглядные учебно-методические материалы. - М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2006. - 98 с.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред, П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. - 312 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/966 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
2	Дополнительная литература	Фёдорова, Н.В. Управление персоналом (для бакалавров). [Электронный ресурс] / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2013. — 432 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53572 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стеллы, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	451 (2)	Компьютер, мультимедийный проектор, экран для проектора, доска и маркеры
Практические занятия и семинары	429 (2)	Компьютер, мультимедийный проектор, экран для проектора, доска и маркеры
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета