

Управление человеческими ресурсами

Human resources management

Кафедра управления организацией. Ауд. 385, 387, тел. (495)939-29-17, (495)939-28-87

Сайт <http://www.econ.msu.ru/departments/om/>.

e-mail msu.manager@gmail.com

Статус дисциплины: Факультатив, читается на программе бакалавров по направлению «Экономика» в 5 семестре

Авторы программы и преподаватели дисциплины (модуля):

Розенберг Наталия Игоревна, rozennat@gmail.com

Щелокова Светлана Викторовна shchelokova@econ.msu.ru

1. Трудоемкость дисциплины

Трудоемкость		17 недель (осень)+3 недели - сессия								
з.е.	в часах	Контактная								Самостоятельная
		всего	в семестре	лек	сем	контр	консул	Индивид. Консульт	Экзамен/зачет	
2	72	36	30	14	14	2	2	2	2	36

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенный с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Дисциплина направлена на формирование и развитие следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, а также для выполнения научно-исследовательских работ (ОК-4);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);
- способностью к самоорганизации и активному самообразованию (ОК-7);
- способностью решать стандартные и не стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);
- Способностью организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-9).

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
(ОК-4) частично	УК-1 Уметь готовить отчеты и презентации по темам исследования
(ОК-5) частично	УК-2 Уметь работать в малых командах, в том числе в группах с мультикультурным составом
(ОК-7) частично	УК-3 Уметь самостоятельно находить и анализировать необходимую информацию на заданную тему
(ОПК-1) частично	УПК-1 Уметь аргументированно доказывать свою точку зрения, вести научную и деловую дискуссию.
(ПК-9) частично	ЗП-1 Знать основы управления персоналом УП-1 Уметь организовать работу малой группы

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы (ООП) подготовки бакалавра:

Дисциплина опирается на знания, полученными студентами в курсах «Менеджмент». Знания и навыки, полученные студентами в ходе изучения дисциплины, могут быть использованы при изучении курсов: «Экономика персонала».

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Таблица 1. Темы по разделам

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля)	Всего (час.)	В том числе						Самостоятельная (часы)
		всего	Контактная работа (часы)					
			Из них					
		Лекции	Семинар	Контроль работ	Инд-ные и групп. кон-ции	Промежуточная аттестация		
Тема 1	4	2	2				2	
Тема 2	6	4	4				2	
Тема 3	6	4	4				2	
Тема 4	8	4	4				4	
Тема 5	6	4	4				2	
Тема 6	8	4	4				4	
Тема 7	6	4	4				2	
Тема 8	6	4	4				2	
Тема 9	8	4	4				4	
Зачет	14	2				2	12	
ВСЕГО	72	36	34	0	0	0	36	

4.2. Содержание тем, разделов

Тема 1. Введение в курс (3/09/2018)

Эволюция управления персоналом. Подходы к управлению персоналом. Цели, методы и принципы управления человеческими ресурсами. Стратегия управления человеческими ресурсами и кадровая политика. Виды кадровой политики. Управление человеческими ресурсами как система.

Тема 2. Организационная культура (10/09/2018)

Определение и уровни организационной культуры. Функции культуры в организации. «Продукты» культуры: ритуалы, истории, символы, язык. Типы организационной культуры по модели К.Камерона и Р.Куина.

Тема 3. Подбор, отбор и найм сотрудников (17/10/2018)

Тренды в рекрутменте. Процесс подбора и отбора персонала. Источники. Методы подбора и отбора сотрудников (особенности, достоинства и недостатки). Рекрутинговые и кадровые агентства. Альтернативы найма. Профиль должности.

Тема 4. Оценка персонала (24/10/2018)

Определение оценки. Задачи и принципы оценки. Виды оценки. Методы оценки персонала. Участники процесса оценки.

Тема 5. Адаптация (01/10/2018)

Зачем нужна адаптация сотрудников? Подходы к адаптации: оптический, армейский, партнерский. Ключевые параметры адаптации. Стадии периода адаптации. Факторы, влияющие на успешность адаптации персонала. Опыт применения систем адаптации в российских и зарубежных компаниях.

Тема 6. Обучение и развитие сотрудников (08/10/2018)

Необходимость обучения персонала. Роль руководителей и HR-служб в формировании системы обучения. Тренды в обучении сотрудников. Направления обучения. Проблемы

измерения возврата инвестиций от обучения. Формы и виды обучения. Корпоративные университеты.

Тема 7. Мотивация и демотивация персонала (15/10/2018)

Мотивация и мотивирование. Известные теории мотивации и современные подходы к мотивации персонала в компаниях. Мифы мотивации по Р.К. Шпренгеру. Что такое демотивация и почему она возникает? Организационные ресурсы управления стрессом. Демотивация как процесс.

Тема 8. Высвобождение сотрудников (22/10/2018)

«Высвобождение» и «увольнение». Причины и этапы высвобождения персонала. Виды высвобождения сотрудников. Заключительное интервью и особенности его проведения.

Тема 9. Управление персоналом в международных компаниях (29/10/2018)

Особенности управления персоналом в международных компаниях. Кадровые стратегии международных компаний. Типы сотрудников в международных компаниях. Влияние трудового законодательства на деятельность международных компаний. Особенности найма, оценки, обучения, вознаграждения в международных компаниях.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

1. Управление персоналом / Г. Десслер. – Пер. с англ. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 799с., ил.
2. Монди Уэйн Р., Роберт М.Ноу, Шейн М.Премо Управление персоналом / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой, С.В. Кошелевой. – Спб.: Издательский Дом «Нева», 2004. – 640 с.
3. В.И. Маслов. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Издательство «Финпресс», 2004. – 288 с.

Дополнительная литература:

- 1) Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами – 8-е издание./ Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – Спб.: Питер, 2007. – 832 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»)
- 2) Human Resource Management. Robert L. Mathis, John H. Jackson and Sean R. Valentine. – Cengage Learning; 14 edition (August 5, 2013).
- 3) Гестеланд Р.Р. Менеджмент в различных культурах. Днепропетровск, ООО "Баланс-Клуб", 2003.
- 4) Шпренгер, Райнхард Мифы мотивации. Выходы из тупика./ Перевод с нем. - «Духовное познание», Калуга, 2004, 296 с.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. <http://www.12manage.com/>
2. hr-portal.ru
3. <https://www.hr-director.ru/>

4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

6.1 перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе обучения

Таблица 2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе обучения

	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9
УК-1	X						X		X
УК-2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
УК-3	X			X					X
УПК-1	X	X				X	X		X
ЗП-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
УП-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X

6.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Примеры контрольных вопросов

1. Что такое корпоративная культура и в чем она проявляется?
2. Перечислите известные Вам методы отбора персонала
3. В чем заключаются основные проблемы при построении систем вознаграждения персонала в международных компаниях и каковы основные варианты их решения?
4. Какие способы мотивации персонала Вам известны?
5. Что такое адаптация сотрудника в компании?

Примеры кейсов

- Мотивация персонала в виртуальной компании
- Управление персоналом в компании Ru-gian

Примеры заданий

- Практическое упражнение «Интервью в компании»
- Упражнение «оценка персонала»

6.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Оценка компетенций происходит на семинарских занятиях, во время разбора конкретных ситуаций и выполнения практических упражнений в мини-группе, во время ролевой игры оценивается поведение студента, степень его вовлеченности в общую работу, способность влиять на конечный результат группы.

Кроме того, оценивается своевременная или несвоевременная сдача домашних заданий и степень их выполнения, посещение занятий и активность во время дискуссий на актуальные темы, производится проверка эссе и рецензий.

Семинары проводятся в формате дискуссий, решения индивидуальных и групповых кейсов, защиты проектов, аттестации в форме устного зачета. Возможно получение зачета по итогам работы в семестре.

6. Образовательные технологии

Аудиторные занятия проводятся в форме лекций и семинаров с использованием проекционного оборудования. Для организации самостоятельной работы студентов электронные версии лекций, учебно-вспомогательных материалов, интернет источников, домашние задания размещаются на интернет-портале <http://on.econ.msu.ru>.

8. Балльная система оценки знаний

Работа на семинарах	20% (20 баллов)
Выполнение домашних заданий	40% (40 баллов)
Эссе	15% (15 баллов)
Зачет	25% (25 баллов)

Система перехода от 100-балльной к 5-балльной системе	
51-100	зачет
0-50	незачет

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

- Все материалы лекций, задания, ссылки на вебсайты и другие методические материалы для подготовки заданий вывешиваются на портале <http://on.econ.msu.ru/login/index.php>.
- Студенты обязаны регулярно знакомится с методическими материалами заблаговременно, при подготовке к занятиям.
- Письменные домашние задания присылаются преподавателю на портал <http://on.econ.msu.ru/login/index.php> в сроки, установленные преподавателем.
- Консультацию по порядку выполнения проекта можно получить на индивидуальных контактных часах.
- Итоговый зачет проходит в устной форме (по билетам). Возможно получение зачета по итогам работы в семестре.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает использование для чтения лекций специализированных аудиторий, оснащенных компьютером и LCD-проектором или интерактивной доской.

Все преподаватели, читающие курс, и студенты должны иметь доступ к Интернету и on.econ.msu.ru (Онлайн курсы Экономического факультета МГУ) и институциональной подписке МГУ.