

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/>.

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	Контрольная 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	2	36

4.2. Содержание тем, разделов

Тема 1. Введение в курс

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

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

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

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

Тема 5. Адаптация (

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

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

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

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

Тема 9. Управление персоналом в международных компаниях

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/>

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

6.1 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 знакомиться 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 op.econ.msu.ru (Онлайн курсы Экономического факультета МГУ) и институциональной подписке МГУ.