

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН
МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ



«Утверждаю»
Декан факультета
экономики и управления
С.Ш. Шарипов

« 11 » сентября 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Наименование профиля – Менеджмент организации

Форма подготовки - очная

Уровень подготовки - бакалавриат

ДУШАНБЕ - 2023

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №970 от 12.08.2020 г.

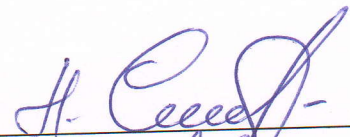
При разработке рабочей программы учитываются:

- требования работодателей, профессиональных компетенций по направлению «Менеджмент»;
- содержание программ дисциплин/модулей, изучаемых на предыдущих и последующих этапах обучения;
- новейшие достижения в данной предметной области.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» протокол №1 от 28.08.2023 г.

Рабочая программа утверждена УМС факультета экономики и управления протокол №1 от 30.08.2023 г.

Рабочая программа утверждена Ученым советом факультета протокол №1 от 31.08.2023 г.

Заведующая кафедрой к.э.н., доцент  Салиева Н.Ш.

Зам. пред. УМС факультета к.э.н., доцент  Шодиева Т.Г.

Разработчик д.э.н., проф.  Амонова Д.С.

Разработчик от организации
руководитель отдела HR ООО «55 Group»  Шоев С.

Расписание занятий дисциплины

Ф.И.О. преподавателей	Аудиторные занятия		Приём СРС	Место работы преподавателя
	лекции	практические занятия, КСР		
Амонова Д.С.	Вторник 9:30-10:50 основной корпус 3 к МТА и МТБ ауд. 328	-----	Вторник 11:00- 14:00	РТСУ, кафедра менеджмента и маркетинга, 326 каб., 2126 каб.
Саидмурадова Ф.И.		Вторник 11:00-12:20 основной корпус 3 к МТА ауд. 306	Пятница, 10:00- 12:00	РТСУ, кафедра менеджмента и маркетинга, 326 каб.
		3 к МТБ ауд. 308		

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами (УЧР)» содержит основы современной теории управления человеческими ресурсами на макро- мезо- и микроуровне, раскрытие экономической природы трудового потенциала, системы формирования и использования человеческих ресурсов. Она основывается на том, что управленческая деятельность выступает системообразующим фактором и именно управление позволяет организовать эффективное функционирование циклически повторяющихся процессов, которые гарантируют достижение системы целей, сохранение и развитие организации.

1.1. Цели изучения дисциплины

Основной целью преподавания дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование компетенций (знаний, умений и навыков) необходимых студентам в практической деятельности при организации управления персоналом и применения технологий по использованию человеческих ресурсов учетом современных реалий.

1.2. Задачи изучения дисциплины

Задачи дисциплины формулируются в соответствии с требованиями ФГОС, предъявляемые к компетенциям обучающегося. Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является важнейшим разделом деятельности менеджмента. Выделение этого направления в комплексе задач, решаемых современными управленцами, произошло в «новейшее время». Это связано с необходимостью привлечения все большего числа специалистов разного и широкого профиля для принятия оптимальных решений, а также выполнения усложняющихся с каждым днем технологических организационных задач.

1.3. В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции (общекультурные - ОК, общепрофессиональные - ОПК и профессиональные – ПК).

Таблица 1.

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
ОПК-4	Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций.	ИОПК 4.1. знает основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней среде организации; ИОПК 4.2. умеет выявлять и оценивать возможности развития организации и бизнесов с учетом имеющихся ресурсов и компетенций; ИОПК 4.3. способен разрабатывать бизнес-планы проектов и направлений бизнеса.	реферат, письменная работа, ЭССЕ
ПК-4	Способность управлять персоналом и подразделениям и организации	ИПК 4.1. - использует методы, способы и инструменты управления персоналом; - понимает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - обладает знаниями основ административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц; - обладает знаниями локальных, нормативных актов организации в области управления персоналом; - понимает порядок заключения договоров (контрактов) - знает нормы этики делового общения; ИПК 4.2. -организовывает работу персонала структурного подразделения; -создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -применяет методы управлять межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворённости работой; -создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -соблюдает нормы этики делового общения. ИПК 4.3. -разрабатывает планы, программы, процедуры в управлении персоналом; -разрабатывает предложения по обеспечению персонала, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным	реферат, письменная работа, ЭССЕ

		социальны программ и социальной политике; -разрабатывает предложения о затратах и формированию бюджета на персонал.	
--	--	--	--

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление человеческими ресурсами» применяются различные **формы и методы** - лекции, практические аудиторные занятия, решение задач, подготовка докладов, рефератов, дискуссии, деловые игры, мозговая атака, текущая самостоятельная работа, которая осуществляется решением ситуационных задач по соответствующей теме, подготовкой рефератов, конспектированием отдельных тем.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Предмет «Управление человеческими ресурсами» относится к базовым дисциплинам (Б1.О.25) ОПОП направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» и изучается в 5-м семестре обучения. Дисциплина направлена на формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области управления человеческими ресурсами. Предмет логически и содержательно методически взаимосвязан с дисциплинами ОПОП, указанными в таблице 2.

Таблица 2.

№№ п/п	Название дисциплины	Семестр	Место дисциплины в структуре ОПОП
1.	Теория организации	1	Б1.О.16
2.	Экономическая теория	1-2	Б1.О.06
3.	Национальная экономика	3	Б1.О.20
4.	Психология	2	Б1.О.11
5.	Информационные технологии в менеджменте	3-4	Б1.О.15
6.	Корпоративная социальная ответственность	4	Б1.В.06
7.	Основы менеджмента	4-5	Б1.О.22
8.	Маркетинг	4-5	Б1.О.23
9.	Организация производительного процесса	4-5	Б1.В.02
10.	Финансовый менеджмент	5	Б1.О.24

При освоении данной дисциплины необходимы умения и готовность («входные» знания) обучающегося по дисциплинам 1-6, указанных в таблице 1. Дисциплины 7-10 относятся к группе «входных» знаний, вместе с тем, определенная их часть изучается параллельно с данной дисциплиной («входные-параллельные» знания).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КУРСА, КРИТЕРИИ НАЧИСЛЕНИЯ БАЛЛОВ

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, всего 144 часа, из которых лекции – 20 часов, практические занятия – 16 часов, КСР - 12 часов, всего часов аудиторной нагрузки – 48, самостоятельная работа – 96 часов.

Зачет с оценкой – 5-й семестр

3.1 Структура и содержание теоретической части курса

Тема 1. Основы управления человеческими ресурсами (4/2 часа).

Понятие и сущность управления персоналом, его эволюция. Основные подходы к управлению персоналом. Базовые понятия УЧР. Его отличия управления персоналом.

Тема 2. Формирование системы УЧР и анализ кадрового потенциала организации (4/- часа).

Сущность понятия «персонал». Субъекты и объекты управления персоналом.

Система УЧР, ее составляющие и ресурсное обеспечение. Анализ и совершенствование деятельности кадровой службы. Организационное поведение в УЧР.

Тема 3. Управление мотивацией труда человеческих ресурсов (2/2 часа).

Понятие «мотивация» и основные теории мотивации. Стимулирование труда и особенности системы заработной платы. Мотивация и результативность. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 4. Лидерство, руководство и конфликты в системе УЧР (2/- часа).

Основы и классические исследования лидерства. Власть, руководство и лидерство. Конфликты в организации и их профилактика. Управление поведением и деловое общение в организациях.

Тема 5. Формирование человеческих ресурсов организации (4/2 часа).

Планирование потребностей организации в персонале. Подбор и расстановка кадров организации. Социальная адаптация и обучение кадров. Повышение уровня квалификации и формирование резерва кадров.

Тема 6. Оценка эффективности и перспективы УЧР (4/2 часа).

Эффективность УЧР и пути ее повышения. Особенности аудита человеческих ресурсов. Перспективы и дальнейшее совершенствование УЧР.

3.2. Структура и содержание практической части курса

Занятие 1. Основы управления человеческими ресурсами (2/1)

1. Понятие и сущность управления персоналом
2. Эволюция управления персоналом.
3. Основные подходы к управлению персоналом.

Занятие 2. Понятия УЧР и его отличия от управления персоналом (2/-)

1. Базовые понятия УЧР
2. Отличия УЧР от управления персоналом

Занятие 3. Формирование системы УЧР (2/1)

1. Сущность понятия «персонал».
2. Субъекты и объекты управления персоналом.
3. Система УЧР, ее составляющие и ресурсное обеспечение.

Занятие 4. Управление мотивацией труда человеческих ресурсов (2/-)

1. Понятие «мотивация» и основные теории мотивации.
2. Стимулирование труда.
3. Особенности системы заработной платы.

Занятие 5. Лидерство, руководство и конфликты в системе УЧР (2/1).

1. Основы и классические исследования лидерства.
2. Власть, руководство и лидерство

Занятие 6. Конфликты в системе УЧР (2/-)

1. Конфликты в организации и их профилактика
2. Управление поведением
3. Деловое общение в организациях

Занятие 7. Формирование человеческих ресурсов организации (2/1)

1. Планирование потребностей организации в персонале.
2. Подбор и расстановка кадров организации.

Занятие 8. Оценка эффективности и перспективы УЧР (2/-)

1. Эффективность УЧР и пути ее повышения.
2. Особенности аудита человеческих ресурсов

3.3. Структура и содержание КСР**Занятие 1. Основы управления человеческими ресурсами (2/-)**

1. Особенности деятельности по управлению персоналом.
2. Концепции управления человеческой деятельностью.
3. Три основные подходы к управлению персоналом

Занятие 2. Анализ кадрового потенциала организации (2/-)

1. Анализ и совершенствование деятельности кадровой службы.
2. Организационное поведение в УЧР

Занятие 3. Управление мотивацией труда человеческих ресурсов (2/-).

1. Мотивация и результативность
2. Вовлеченность в работу
3. Приверженность организации

Занятие 4. Лидерство, руководство и конфликты в системе УЧР (2/-)

1. Лидерство в действии.
2. Требования к индивидуальным качествам современного руководителя-лидера
3. Конфликты и деловое общение в организациях

Занятие 5. Формирование человеческих ресурсов организации (2/-)

1. Социальная адаптация и обучение кадров.
2. Повышение уровня квалификации работников
3. Формирование резерва кадров

Занятие 6. Перспективы и дальнейшее совершенствование УЧР (2/-)

1. Перспективы УЧР
2. Основные направления дальнейшего совершенствования УЧР

Таблица 3.

№ № п/п	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая СР студентов и трудоемкость (в часах)			Литера- тура	Коли- чество баллов в неделю
		Лек.	Пр.	КСР		
V семестр						
1.	Тема 1. Основы управления человеческими ресурсами. 1.1. Понятие и сущность управления персоналом, его эволюция 1.2. Основные подходы к управлению персоналом Темы рефератов. Понятие и сущность управления персоналом, его эволюция. Основные подходы к управлению персоналом	2	2	2	1 /4-9/ 2 /6-25/	12,5

2.	<p>1.3. Базовые понятия УЧР и его отличия от управления персоналом</p> <p>Темы рефератов. Базовые понятия УЧР. Отличия УЧР от управления персоналом</p>	2	2		1 /4-9/, 2 /6-25/	12,5
3.	<p>Тема 2. Формирование системы УЧР и анализ кадрового потенциала организации</p> <p>2.1. Сущность понятия «персонал», субъекты и объекты управления персоналом</p> <p>2.2. Система УЧР, ее составляющие и ресурсное обеспечение</p> <p>Темы рефератов. Сущность понятия «персонал». Субъекты и объекты управления персоналом. Система УЧР, ее составляющие и ресурсное обеспечение.</p>	2	2		1 /21-44/, 3 /27-28/, 6 /15-23/	12,5
4.	<p>2.3. Анализ кадрового потенциала организации</p> <p>2.4. Организационное поведение в УЧР</p> <p>Темы рефератов. Анализ кадрового потенциала организации Организационное поведение в УЧР</p>	2		2	1 /21-44/, 3 /27-28/, 6 /15-23/	12,5
5.	<p>Тема 3. Управление мотивацией труда человеческих ресурсов</p> <p>3.1. Понятие «мотивация» и основные теории мотивации</p> <p>3.2. Стимулирование труда и особенности системы оплаты труда.</p> <p>3.3. Мотивация и результативность</p> <p>Темы рефератов. Понятие «мотивация» и основные теории мотивации. Стимулирование труда и особенности системы оплаты труда</p> <p>3.3. Мотивация и результативность</p>	2	2	2	1 /21-44/, 3 /27-28/, 6 /15-23/	12,5
6.	<p>Тема 4. Лидерство, руководство и конфликты в системе УЧР.</p> <p>4.1. Основы и классические исследования лидерства</p> <p>4.2. Власть, руководство, лидерство</p> <p>4.3. Конфликты и деловое общение в организациях</p> <p>Темы рефератов. Основы и классические исследования лидерства. Власть, руководство и лидерство. Конфликты и деловое общение в организациях</p>	2	2	2	1 /57-74/, 4 /45-48/, 5 /23-29/	12,5

7.	Тема 5. Формирование человеческих ресурсов организации 5.1. Планирование потребностей организации в персонале 5.2. Подбор и расстановка кадров организации Темы рефератов. Планирование потребностей организации в персонале. Подбор и расстановка кадров организации	2	2		1 /75-80/ 4 /45-48/ 5 /23-29/	12,5
8.	5.3. Социальная адаптация и обучение кадров 5.4. Повышение уровня квалификации и формирование резерва кадров Темы рефератов. Социальная адаптация и обучение кадров. Повышение уровня квалификации и формирование резерва кадров	2		2	1 /75-80/ 4 /45-48/ 5 /23-29/	12,5
9.	Тема 6. Оценка эффективности и перспективы УЧР 6.1. Эффективность УЧР и пути ее повышения 6.2. Особенности аудита человеческих ресурсов Темы рефератов. Эффективность УЧР и пути ее повышения. Особенности аудита человеческих ресурсов	2	2		1 /57-74/ 5 /28-29/ 7 /16-19/	12,5
10.	6.3. Перспективы и дальнейшее совершенствование УЧР Тема реферата. Перспективы и дальнейшее совершенствование УЧР	2	2	2	1 /57-74/ 5 /28-29/ 7 /16-19/	12,5
Итого: лекций – 20 ч., практ. – 16 ч., КСР – 12 ч., СР – 96 ч., ВСЕГО – 144 ч.						

Формы контроля и критерии начисления баллов

Неделя	Активное участие на лекционных занятиях, написание конспекта и выполнение других видов работ	Активное участие на практических (семинарских) занятиях, КСР	СРС Написание реферата, доклада, эссе и выполнение других видов работ	Административный балл за примерное поведение	Балл за рубежный и итоговый контроль	Всего
1	2	3	4	5	6	7
1	-	-	-	-	-	-
2	1	1	1	-	-	12,5
3	1	1	1	-	-	12,5
4	1	1	1	-	-	12,5
5	1	1	1	-	-	12,5

6	1	1	1	-	-	12,5
7	1	1	1	-	-	12,5
8	1	1	1	-	-	12,5
9 (первый рубежный контроль)					10	10
Первый рейтинг	7	7	7	-	10	31
10	1	1	1	-	-	12,5
11	1	1	1	-	-	12,5
12	1	1	1	-	-	12,5
13	1	1	1	-	-	12,5
14	1	1	1	-	-	12,5
15	1	1	1	-	-	12,5
16	1	1	1	-	-	12,5
17	1	1	1	-	-	12,5
18 (второй рубежный контроль)					10	10
Второй рейтинг	8	8	8	5	10	39
ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ (зачет с оценкой)					30	30
ИТОГО:	15	15	15	5	20+30	100

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по изучаемой дисциплине включает в себя следующие разделы.

1. План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию.
2. Характеристику заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению.
3. Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы.
4. Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

Таблица 5.

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Объем СРС, в час.	Тема СРС	Форма и вид результатов самостоятельной работы	Форма контроля
1	6	Основные подходы к управлению персоналом	Реферат	Опрос, выступление
2	6	Базовые понятия УЧР	ЭССЕ	Опрос, выступление
3	6	Стратегия и политика в УЧР	Реферат	Опрос, выступление

№ п/п	Объем СРС, в час.	Тема СРС	Форма и вид результатов самостоятельной работы	Форма контроля
4	5	Формирование системы УЧР и ее составляющие	Письменная работа	Защита работы
5	6	Совершенствование деятельности кадровой службы организации	Реферат	Опрос, выступление
6	5	Организационное поведение в УЧР	Письменная работа	Опрос, Выступление
7	6	Стимулирование труда и особенности заработной платы	Реферат	Опрос, Выступление
8	5	Мотивация и результативность	ЭССЕ	Опрос, выступление
9	6	Вовлеченность в работу и приверженность организации	Реферат	Защита работы
10	6	Власть, руководство и лидерство	Реферат	Защита работы
11	6	Функции и причины конфликтов, их профилактика	Письменная работа	Опрос, выступление
12	5	Управление поведением и деловое общение в организации	ЭССЕ	Опрос, Выступление
13	6	. Планирование потребностей организации в персонале	Письменная работа	Опрос, выступление
14	5	Подбор и расстановка кадров организации	Реферат	Опрос, выступление
15	6	Социальная адаптация и обучение кадров	ЭССЕ	Опрос, выступление
16	5	Повышение уровня квалификации и формирование резерва кадров	Письменная работа	Опрос, выступление
17	6	Оценка эффективности и перспективы УЧР	Письменная работа	Защита работы

5. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: уч. пос./Д.С. Амонова, Т.Г. Шодиева, Н.Н. Сулейманова – Душанбе: РТСУ, 2021, 244 с.

2. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум для акад. бакалавриата. Под общ. ред. Лапшовой. М.: Юрайт, 2019. - 407 с.

3. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации. 2-е изд., испр. и доп. уч. пос. для бакалавриата и магистратуры. Под ред. Москвина С.Н. М.: Юрайт, 2019. - 143 с.

4. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для академического бакалавриата 2-е изд., перераб. и доп. Под общ. ред. Кязимова К. Г. - М.: Юрайт, 2019. - 202 с.

5. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 и 2: учебник и практикум для акад. бакалавриата. Под общ. ред. С.А. Баркова. — М.: Юрайт, 2019. - 183 с.

5.2. Дополнительная литература

6. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. - 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2019. - 212 с.

7. Антикризисное управление человеческими ресурсами: уч. пос. под ред. д.э.н., проф. Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2010. – 432 с.

8. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. Учебник. М: Проспект, 2014 - 288 с.

9. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: уч. пособие / А.В. Дейнека, В.А. Беспалого – М.: Дашков и К., 2014 г., - режим доступа: <http://www.e.lanbook.com>

10. Кошлаков Г.В., Шодиева Т.Г. Управление человеческими ресурсами: Курс лекций. Душанбе: РТСУ, 2014 - 64 с.

11. Крымов А.А. Вы управляющий персоналом. Учебник. М. ИНФРА, 2013, 2009, 2006.

12. Управление персоналом: Энциклопедический словарь. Под ред. Кибанова А.Л. М.: ИНФРА, 2012.

13. Управление человеческими ресурсами: уч. пос./А.М. Руденко и др. Ростов н/Д., Феникс, 2015.- 350 с.

5.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

15. Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>

5.4. Перечень информационных технологий и программного обеспечения

16. Используются лицензионное программное обеспечение ОС Windows-7

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Основой освоения курса должны явиться аудиторные занятия – лекции и практическая работа (семинары, решение задач, знакомство с реальными материалами), полученные знания закрепляются в ходе самостоятельной работы студентов – выполнение домашних заданий, знакомство со специальной литературой, написание рефератов, подготовка к семинарским занятиям.

Тема 1. При изложении темы необходимо акцентировать внимание на принципиальных изменениях, происходящих в кадровом менеджменте параллельно с НТП в обществе. Необходимо разъяснить понятие и сущность управления персоналом, его эволюцию, основные подходы к управлению персоналом. Надо обратить особое внимание на базовые понятия УЧР и его отличия от управления персоналом, обоснованно изложить стратегию и политику в УЧР. Рекомендуется в этой связи подобрать биографические факты из деятельности выдающихся менеджеров современности.

Практические занятия и КСР должны содержать рассмотрение конкретных ситуаций, связанных с управлением персоналом и УЧР в реальных условиях на примере деятельности малых, средних и крупных предприятий и фирм бывшего Союза, РФ и РТ.

Тема 2. Разъяснить сущность понятия «персонал», субъекты и объекты управления персоналом. Наиболее важным моментом, требующим разъяснения, является формирования системы УЧР, ее составляющих, а также ресурсного обеспечения изучаемой системы. Необходимо довести до обучающихся безусловность использования разнообразных форм и методов управления, их преимуществ и недостатков. Говоря о классификации персонала, необходимо напомнить о необходимости предварительного выбора классификационных признаков. Необходимо сделать акцент на деятельность кадровой службы и ее совершенствование, рассмотреть организационное поведение в УЧР.

На практических занятиях и КСР, кроме основных аспектов управленческой деятельности, также необходимо рассмотреть и анализировать реальные ситуации, которые имеют место в деятельности хозяйствующих субъектов РТ и РФ.

Тема 3. Надо разъяснить обучающимся понятие «мотивация» и изложить основные теории мотивации. Основная цель изложения материала – достигнуть понимания ими важности оптимального сочетания стимулов. При этом обязательно акцентировать внимание на главных принципах построения систем материального стимулирования:

- индивидуальный вклад – индивидуальное поощрение;

- сверхнормативные усилия;
- экономический эффект – выше производственных затрат. Именно эти принципы должны «пронизывать» материал курса.

Важно также при характеристике моральных стимулов выделить правило: «не переусердствуй», а также особенности морального поощрения для различных по составу (профессия, пол и т.д.) коллективов. Рассмотреть стимулирование труда и особенности системы заработной платы, связать мотивацию и результативность, а также вовлеченность в работу и приверженность организации.

Организация и проведение практических занятий и КСР должны основываться на рассмотрении основных теоретических и практических аспектов управленческой деятельности, анализе существующей ситуации современных предприятий и организаций.

Тема 4. Особое внимание следует обратить на понимание терминов «власть», «руководство» и «лидерство». Объяснить необходимость обладания лидерскими качествами современным менеджером, выполнения ими лидерских функций. Рассмотреть конфликты в организации, их классификацию и профилактику. Изложить особенности управления поведением и делового общения в организациях, который должен постоянно иллюстрироваться примерами из практики хозяйствующих субъектов и организаций с указанием на их преимущества и недостатки, используемых методов и приёмов.

На практических занятиях и КСР при рассмотрении теоретических аспектов обсуждаемых вопросов, необходимо также приводить и анализировать конкретные примеры и ситуации, которые имеют место на малых, средних и крупных предприятиях и организациях разных форм собственности и видов деятельности.

Тема 5. Необходимо объяснить студентам необходимость и особенности планирования потребностей организации в персонале, изложить эффективность подбора и расстановки кадров в современных организациях. Рассмотреть организацию и проведение социальной адаптации и обучения кадров, необходимость повышения уровня квалификации и формирования резерва кадров.

Практические занятия и КСР должны содержать составление проекта планирования потребностей организации в персонале, рассмотрение конкретных ситуаций, связанных с подбором и расстановки кадров, их социальной адаптации, обучения, повышения уровня квалификации, а также необходимости формирования резерва кадров и его использование.

Тема 6. Объяснить и рассмотреть эффективность управления человеческими ресурсами и пути ее повышения. Изложить особенности аудита человеческих ресурсов, основные направления и этапы осуществления аудиторской проверки. Охарактеризовать особенности современного (информационного) общества, изложить перспективы и дальнейшее совершенствование управления человеческими ресурсами.

Организация и проведение практических занятий и КСР должны основываться на рассмотрении основных теоретических и практических аспектов управленческой деятельности, ее эффективности, особенностям аудита человеческих ресурсов и его проведению, характеристике современного (информационного) общества, рассмотрению перспектив и дальнейшему совершенствованию УЧР современных предприятий и организаций.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для преподавания и изучения дисциплины на факультете экономики и управления имеются компьютерные классы, которые обеспечены электронными досками. Кроме того, можно воспользоваться имеющимися техническими средствами.

1. Мультимедиа проектор
2. Экран настенный
3. Интерактивная доска
4. Акустическая система

5. Персональный компьютер и ноутбук
6. Программные средства
7. Интернет-ресурсы
8. Лицензионное программное обеспечение: Ms Office 2010, Adobe Reader 9, ESET Nod 32 Antivirus

В начале изучения дисциплины студентам предоставляется список рекомендуемой литературы по предмету, а дополнительная литература демонстрируется по мере необходимости.

На лекциях студенту кратко излагается основной теоретический материал. На практических занятиях студент получает задание с указанием последовательности его выполнения. Студент получает рабочую программу. Степень усвоения теоретического материала, практических вопросов и индивидуальных заданий, решений тестов проверяется промежуточным контролем, зачетом и экзаменом. Самостоятельная работа студента проводится в виде подготовки конспектов по темам дисциплины, рассмотрением отдельных разделов, решением тестов и конкретных ситуаций.

Особенности реализации основной профессиональной образовательной программы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

РТСУ предоставляет инвалидам и лицам с ОВЗ (по их заявлению) возможность обучения по образовательной программе, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

При обучении по индивидуальному учебному плану инвалидов и лиц с ОВЗ, срок освоения образовательной программы может быть увеличен по их заявлению не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования, установленным для соответствующей формы обучения.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ должны быть обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии, применяемые при обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Для инвалидов и лиц с ОВЗ установлен особый порядок освоения дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту с учетом состояния их здоровья.

При использовании формы инклюзивного обучения составляется индивидуальная программа сопровождения образовательной деятельности студента, которая может включать:

- сопровождение лекционных и практических занятий и обратным переводом на русский жестовый язык (для студентов с нарушениями слуха);
- посещение групповых и индивидуальных занятий с психологом;
- организационно-педагогическое, психолого-педагогическое, профилактически-оздоровительное, социальное сопровождение учебного процесса и пр.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Форма итоговой аттестации **зачет**

Промежуточные аттестации осуществляется путем опроса и проверки письменных работ.

Итоговая система оценок по кредитно-рейтинговой системе с использованием буквенных символов

Оценка по буквенной системе	Диапазон соответствующих наборных баллов	Численное выражение оценочного балла	Оценка по традиционной системе
A	10	95-100	Отлично
A-	9	90-94	
B+	8	85-89	Хорошо
B	7	80-84	
B-	6	75-79	
C+	5	70-74	Удовлетворительно
C	4	65-69	
C-	3	60-64	
D+	2	55-59	
D	1	50-54	
Fx	0	45-49	Неудовлетворительно
F	0	0-44	

Содержание текущего контроля, промежуточной аттестации, итогового контроля раскрываются в фонде оценочных средств, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС ВО.

ФОС по дисциплине является логическим продолжением рабочей программы учебной дисциплины. ФОС по дисциплине прилагается.