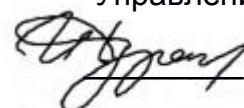


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б. Дуракова
30.05.2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.14 Теории управления человеческими ресурсами

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**
38.04.02 Менеджмент
- 2. Профиль подготовки / специализация:** Общий и стратегический менеджмент
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
- 6. Составитель программы:** Талтынов С.М., к.э.н., доцент
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол № 5 от 24.05.2018
- 8. Учебный год:** 2018/2019 **Семестр(-ы):** 1

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью дисциплины является формирование у обучающихся видения целостной системы принципов, методов работы с персоналом на различных этапах эволюции управления человеческими ресурсами в организации.

Задачи изучения дисциплины:

- знакомство обучающихся с особенностями подходов к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами;
- уяснение специфики концепции управления человеческими ресурсами;
- приобретение обучающимися навыков анализа основных подходов к управлению человеческими ресурсами;
- развитие навыков выступления и аргументации своей точки зрения (практические занятия проводятся в форме деловой игры «суд присяжных» и дискуссии).

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Обязательная дисциплина вариативной части блока Б1. Обучающийся должен владеть культурой мышления, способностями к восприятию, обобщению и анализу информации. Иметь представление об эволюции менеджмента в соответствии с программой вступительных испытаний в магистратуру по направлению 38.04.02 «Менеджмент». Последующие дисциплины: Современные проблемы менеджмента, Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-7	способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	знать: - особенности подходов к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами - специфику концепции управления человеческими ресурсами, её отличие от управления кадрами и управления персоналом уметь: - выявлять особенности реализации функций управления персоналом в разрезе основных школ менеджмента владеть: - навыками анализа основных подходов к управлению человеческими ресурсами; - навыками публичного выступления и аргументации своей точки зрения

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час — 2 ЗЕТ /72 час.

Форма промежуточной аттестации: зачёт

13. Виды учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)			
	Всего	По семестрам		
		Сем.1	
Аудиторные занятия	24	24		
в том числе: лекции	6	6		
практические	14	14		
лабораторные	-	-		
Самостоятельная работа	52	52		
Форма промежуточной аттестации <i>зачёт</i>				
Итого:	72	72		

13.1 Содержание разделов дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Классические теории управления персоналом.	Концепция научного управления персоналом Административное управление персоналом. Особенности управления персоналом в компании Г. Форда. Управление персоналом в контексте бюрократического управления М. Вебера
1.2	Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук	Управление персоналом в доктрине человеческих отношений Управление персоналом в школе поведенческих наук
1.3	Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР).	Модели УЧР: модель соответствия К. Фомбруна и Н. Тичи, Гарвардская модель М. Бира. Эволюция концепции УЧР. Ограничения и противоречия модели УЧР. Стратегическое управление человеческими ресурсами: сущность, цели.
2. Практические занятия		
2.1	Классические теории управления персоналом.	Особенности управления персоналом в системе Ф. Тейлора Особенности управления персоналом в системе Г. Форда.
2.2	Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук	Влияние Э. Мэйо и Хотторнских экспериментов на управление человеческими ресурсами
2.3	Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР).	Концепция управления человеческими ресурсами: специфика, основные отличия от управления персоналом

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1.	Классические теории управления персоналом.	2	8		26	36
2.	Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук	2	4		14	20
3.	Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР). Стратегическое управление человеческими ресурсами	2	2		12	16
Зачет:						
Итого:		6	14		52	72

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, деловые игры и самостоятельная работа обучающихся.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Деловая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Деловая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступать к участию в деловой игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по учебному курсу определяется учебным планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и ресурсами сети Internet, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Виды самостоятельной работы: проработка учебного материала по учебной и научной литературе; работа в электронной библиотечной системе; подготовка к участию в деловых играх, написание эссе.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Управление персоналом : учебник / [И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева] ; под ред. И.Б. Дураковой .— М. : ИНФРА-М, 2014. – 568с.
2.	Семенова И.И. История менеджмента / И.И. Семенова .— 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юнити-Дана, 2015 .— 199 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115181&sr=1 >

б) дополнительная литература

№ п/п	Источник
3.	Герчикова И. Н. Менеджмент : практикум: учебное пособие / И. Н. Герчикова. - М.: Юнити-Дана, 2015 – 799 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115014&sr=1 >
4.	Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и Ко, 2014 – 392 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=135040&sr=1 >
5.	Костенко Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина. –Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. – 606 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=445187&sr=1 >
6.	Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебное пособие / И. К Макарова: М.: Издательский дом «Дело», 2015, с.422 <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444249 >
7.	Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – М.: Попурри, 2013. – 352 с.
8.	Шапиро С. А., Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие / С.А. Шапиро [и др.]. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2015 – 343 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272156&sr=1 >
9.	Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации: пер. с англ. / Дж. Шелдрейк. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Источник
1.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
2.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
3.	Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru/
4.	Сообщество менеджеров E-xecutive http://www.e-xecutive.ru/
5.	Human Resource Management http://www.hrm.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами : уроки эффективного HR-менеджмента: учебное пособие / И.К. Макарова. - М.: Издательский дом «Дело», 2015 - 422 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=444249&sr=1 >
2.	Талтынов С.М. Управление персоналом : Практикум: деловые игры, ситуации, тесты. Вып. 7 / С.М. Талтынов ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2008 .— 64 с. : ил., табл. — <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m08-159.pdf >.

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение учебной и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или её части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС (средства оценивания)
ПК-7 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности подходов к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами; - специфику концепции управления человеческими ресурсами, её отличие от управления кадрами и управления персоналом. 	<p>1.Классические теории управления персоналом. 2.Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук. 3. Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР). Стратегическое управление человеческими ресурсами</p>	<p>Деловая игра</p> <p>Тест</p> <p>Эссе</p>
	<p>Уметь: выявлять особенности реализации функций управления персоналом в разрезе основных школ менеджмента</p>	<p>1.Классические теории управления персоналом. 2.Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук.</p>	
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа основных подходов к управлению человеческими ресурсами; - навыками публичного выступления и аргументации своей точки зрения. 	<p>1.Классические теории управления персоналом. 2.Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук. 3. Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР). Стратегическое управление человеческими ресурсами</p>	
Промежуточная аттестация			КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели (ЗУНы из 19.1):

- 1) знание особенностей подходов к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами;
- 2) знание специфики концепции управления человеческими ресурсами, её отличия от управления кадрами и управления персоналом.

- 3) умение выявлять особенности реализации функций управления персоналом в разрезе основных школ менеджмента
- 4) владение навыками анализа основных подходов к управлению человеческими ресурсами;
- 5) владение навыками публичного выступления и аргументации своей точки зрения.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; владеет теоретическими основами, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач.	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся не отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; не владеет теоретическими основами, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	–	Не зачтено

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к зачету:

1. Концепция научного управления персоналом
2. Административное управление персоналом
3. Особенности управления персоналом в компании Генри Форда
4. Управление персоналом в контексте бюрократического управления Макса Вебера
5. Особенности управления персоналом в доктрине человеческих отношений
6. Особенности управления персоналом в школе поведенческих наук
7. Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР): сущность, цели, характеристика.
8. Управление персоналом и УЧР: сходство и различия
9. Модели УЧР: модель соответствия К. Фомбруна и Н. Тичи, гарвардская модель М. Бира
10. Стратегическое управление человеческими ресурсами: сущность, цели

19.3.2 Перечень практических заданий

Деловая игра «Суд присяжных»

1 Проблема: анализ подходов к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами

2 Концепция игры: имитация судебного процесса над отдельными теориями и историческими личностями, внесшими вклад в развитие управления персоналом (например, Ф. Тейлор, Г. Форд). Технология проведения суда может отличаться от существующей в юридической практике, поскольку основанная цель игры - анализ положений, лежащих в основе той или иной теории, формирование у участников игры навыков аргументации своей позиции.

3 Роли: судья, секретарь, обвиняемый, прокурор (обвинитель), адвокат (защитник), свидетели обвинения, свидетели защиты, присяжные заседатели.

4 Ожидаемый результат: глубокая проработка студентами профильной литературы, формирование у обучающихся навыков аргументировано отстаивать свою позицию.

19.3.4 Тестовые задания (фрагмент)

1. Из перечисленных ниже пунктов выберите те, которые не соответствуют методам управления персоналом по Тейлору.

- 1) Индивидуальная ответственность каждого работника за выполнение служебных обязанностей и производственных заданий.
- 2) Преобладание неэкономического стимулирования над всеми другими его видами.
- 3) Жесткое разделение сфер деятельности.

- 4) Приоритет индивидуальных форм организации и стимулирования труда над коллективными формами.
- 5) Преимущественная ориентация на демократический стиль управления персоналом.
- 6) Использование основных выводов теории МакГрегора.
- 7) Нормирование труда.
- 8) Проектирование рациональных приемов и методов труда по критерию минимизации времени на их выполнение.

2. Программа «*достигающего рабочего*» Тейлора была построена на следующих принципах:

- 1) поручение рабочему задания такой степени сложности, которая доступна его умениям и физическим возможностям;
- 2) поручение рабочему задания такой степени сложности, которая на уровень выше его умений и физических возможностей;
- 4) поощрение рабочего к тому, чтобы он делал максимум работы, доступной «среднему представителю его разряда»;
- 3) поощрение рабочего к тому, чтобы он делал максимум работы, доступной «первоклассному представителю его разряда»;
- 5) каждому рабочему, который трудится в наивысшем темпе первоклассного работника, следует выплачивать в зависимости от характера работы прибавку от 30 до 100%;
- 6) каждому рабочему, который трудится в наивысшем темпе среднего работника, следует выплачивать в зависимости от характера работы прибавку от 30 до 100%.

3. В чьей компании был создан специальный социологический отдел с численностью 60 человек, деятельность которого была направлена на развитие у рабочих привычек к бережливости и экономии средств, обучение английскому языку?

- 1) Тейлора 2) Вебера 3) Гилбрета 4) Гантта 5) Форда 6) Эмерсона 7) Файоля

19.3.6 Темы рефератов

1. Специфика управления персоналом в системе Ф. Тейлора
2. Особенности управления персоналом на предприятиях Г. Форда
3. Хотторнский эксперимент и его влияние на управление персоналом
4. Управление человеческими ресурсами как новая концепция управления людьми в организации

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме тестирования; оценки результатов деловой игры. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.