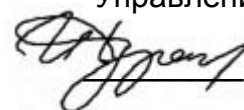


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б. Дуракова
30.05.2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 Теории управления человеческими ресурсами

1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:

38.04.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки / специализация: Управление персоналом в международном бизнесе

3. Квалификация (степень) выпускника: магистр

4. Форма обучения: заочная

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

Триместры: 2,3

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

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

Задачи изучения дисциплины:

- знакомство магистрантов 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 магистрантами 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: дисциплина вариативной части (по выбору). Обучающийся должен владеть культурой мышления, способностями к восприятию, обобщению и анализу информации. Иметь представление об эволюции менеджмента и управления человеческими ресурсами в соответствии с программой вступительных испытаний в магистратуру по направлению 38.04.03 «Управление персоналом». Последующие дисциплины: Современные проблемы управления персоналом, Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

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	
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	знать: основы самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям уметь: реализовывать творческий потенциал при участии в деловых играх владеть: навыками самостоятельной работы с профильной литературой по проблемам управления человеческими ресурсами
ОПК-7	владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	знать: особенности подходов к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами уметь: выявлять особенности реализации функций управления персоналом в разрезе основных школ менеджмента владеть: навыками анализа основных подходов к управлению человеческими ресурсами.
ОПК-11	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	знать: специфику концепции управления человеческими ресурсами, её отличие от управления кадрами и управления персоналом уметь: выявлять факторы, влияющие на управление человеческими ресурсами в организации владеть: навыками публичного выступления и аргументации своей точки зрения

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час — 3 ЗЕТ /108 час.

Форма промежуточной аттестации: зачёт.

13. Виды учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)			
	Всего	По семестрам		
		Трим. 2	Трим. 3
Аудиторные занятия	12	12	-	
в том числе: лекции	-	-	-	
практические	12	12	-	
лабораторные	-	-	-	
Самостоятельная работа	92	42	50	
Форма промежуточной аттестации <i>зачёт</i>	4	-	4	
Итого:	108	54	54	

13.1 Содержание разделов дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
2. Практические занятия		
2.1	Классические теории управления персоналом.	Концепция научного управления персоналом Административное управление персоналом. Особенности управления персоналом в компании Генри Форда. Управление персоналом в контексте бюрократического управления Макса Вебера
2.2	Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук	Особенности управления персоналом в доктрине человеческих отношений Особенности управления персоналом в школе поведенческих наук
2.3	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.

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.		4		32	36
2.	Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук		4		30	34
3.	Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР). Стратегическое управление человеческими ресурсами		4		30	34
	Зачет:					4
	Итого:		12		92	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

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 ее 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)
ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: основы самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям	1.Классические теории управления персоналом. 2.Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук.	Деловая игра
	Уметь: реализовывать творческий потенциал при участии в деловых играх		
	Владеть: навыками самостоятельной работы с профильной литературой по		

	проблемам управления человеческими ресурсами		
ОПК-7 владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знать: особенности подходов к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами	1. Классические теории управления персоналом. 2. Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук.	Деловая игра Тест
	Уметь: выявлять особенности реализации функций управления персоналом в разрезе основных школ менеджмента		
	Владеть: навыками анализа основных подходов к управлению человеческими ресурсами.		
ОПК-11 умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: специфику концепции управления человеческими ресурсами, её отличие от управления кадрами и управления персоналом	3. Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР). Стратегическое управление человеческими ресурсами	Деловая игра эссе
	Уметь: выявлять факторы, влияющие на управление человеческими ресурсами в организации		
	Владеть: навыками публичного выступления и аргументации своей точки зрения		
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 основ самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям;
- 2) умение реализовывать творческий потенциал при участии в деловых играх;
- 3) владение навыками самостоятельной работы с профильной литературой по проблемам управления человеческими ресурсами;
- 4) знание особенностей подходов к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами;
- 5) умение выявлять особенности реализации функций управления персоналом в разрезе основных школ менеджмента;
- 6) владение навыками анализа основных подходов к управлению человеческими ресурсами;
- 7) знание специфики концепции управления человеческими ресурсами, её отличие от управления кадрами и управления персоналом;
- 8) умение выявлять факторы, влияющие на управление человеческими ресурсами в организации;
- 9) 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	–	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. Он разработал систему «патроната», доказывая, что человек есть продукт внешних окружающих его условий воспитания: чем выше последние, тем более облагораживается и совершенствуется человеческая природа и хотел показать, что обязанность заботиться о наемных рабочих вполне совпадает с интересами работодателя. Речь идет о:

1)Тейлоре 2) Солоне 3) Платоне 4) Маслоу 5) Оуэне 6) Мэйо 7) Вебере

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.