



<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОГО МОДУЛЯ .....</b>	<b>3</b>
<b>2 МЕСТО УЧЕБНОГО МОДУЛЯ В СТРУКТУРЕ ООП НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ .....</b>	<b>3</b>
<b>3 ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОГО МОДУЛЯ.....</b>	<b>3</b>
<b>4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МОДУЛЯ .....</b>	<b>5</b>
4.1 Трудоемкость учебного модуля.....	5
4.2            СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОГО МОДУЛЯ .....	5
<b>5 КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОГО МОДУЛЯ .....</b>	<b>8</b>
<b>6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО МОДУЛЯ ПРЕДСТАВЛЕНО КАРТОЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ (ПРИЛОЖЕНИЕ В).....</b>	<b>9</b>
<b>7 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО МОДУЛЯ.....</b>	<b>9</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ А. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ УМ .....</b>	<b>10</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ Б. ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОГО МОДУЛЯ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ».....</b>	<b>21</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ В. КАРТА УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ .....</b>	<b>25</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ Г. ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ.....</b>	<b>27</b>

## 1 Цели и задачи учебного модуля

Цель учебного модуля: формирование у студентов компетентности в области достижений теоретического мышления в сфере управления человеческими ресурсами, привлечение внимания к проблемам эффективного управления персоналом

Задачи, решение которых обеспечивает достижение цели:

- овладеть понятийным аппаратом в области управления человеческими ресурсами;
- знать ретроспективу концепций управления человеческими ресурсами (УЧР);
- знать стратегии осуществления деятельности по УЧР в соответствии с фазами развития предприятия и стратегий его развития;
- знать принципы и методы осуществления кадровой работы;
- представлять направления осуществления кадровой деятельности;
- планировать человеческие ресурсы;
- планировать процессы найма и отбора персонала в организацию;
- планировать системы оценки и аттестации различных категорий работников и результатов их труда;
- проводить адаптацию работников;
- планировать карьеры и профессионально-должностные перемещения;
- планировать профессиональное развитие персонала;
- строить систему стимулирования и мотиваций персонала.

## 2 Место учебного модуля в структуре ОП направления подготовки

Учебный модуль относится к вариативной части ОП бакалавриата по направлению 47.03.01 – философия (профиль: социальное управление). Курс базируется как на знаниях, полученных в рамках учебных модулей «социальный маркетинг», «реклама и PR», «проблемы современной социологии и социальной психологии» и является важной составной частью системного изложения современных проблем социального управления. Учебный модуль является завершающим для формирования компетенций бакалавра; в свою очередь, курс является базой для таких модулей магистратуры, как «Актуальные проблемы современной философии» и «Медиаантропология».

## 3 Требования к результатам освоения учебного модуля

Процесс изучения УМ направлен на формирование компетенций: ОПК-3, ПК-1

ОПК-3: способность использовать в профессиональной деятельности знание традиционных и современных проблем социальной философии (сущность, структура и функционирование общества, механизмы и формы социальных изменений, принципы исторической типологии общества);

ПК-1: способность пользоваться в процессе научно-исследовательской деятельности базовыми философскими знаниями;

В результате освоения на повышенном уровне УМ студент должен знать, уметь и владеть:

Код компетенции	Уровень освоения компетенций	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-3	повышенный	общие тенденции в развитии	анализировать источники	научной методологией и информационными

		<p>теоретических представлений о роли и месте человека в экономике;</p> <p>системы управления персоналом в современных экономических условиях;</p> <p>принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия;</p> <p>современные технологии кадровой работы;</p>	<p>пополнения состава персонала;</p> <p>разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала;</p> <p>разработать требования и критерии подбора персонала;</p> <p>разработать и внедрять программы адаптации персонала;</p> <p>выявлять потребности в обучении и развитии персонала, разрабатывать программы обучения и развития;</p> <p>разрабатывать и внедрять технологии деловой оценки персонала;</p>	<p>технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами;</p> <p>навыками подготовки научных отчетов, написании статей, эссе, аналитических записок и т.п.;</p> <p>навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;</p>
ПК-1	повышенный	<p>методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты компетенций и т.д.);</p> <p>методы и инструменты подбора, отбора, адаптации, профессионально-должностных перемещений персонала, технологии обучения и развития, деловой оценки;</p> <p>основные результаты новейших исследований по проблемам управления человеческими ресурсами;</p> <p>методологию, методы и инструменты</p>	<p>применять на практике методы управления, карьеры;</p> <p>проводить аудит и анализ трудоустройства организации, обосновывать перспективные направления научных исследований;</p> <p>управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации, повышением производительности и деловой стратегии.</p>	<p>навыками разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой.</p>

		количественного и качественного анализа процессов управления и прогнозирования человеческих ресурсов.		
--	--	---	--	--

**4 Структура и содержание учебного модуля Управление человеческими ресурсами: теоретические подходы (3 ЗЕ, 54 ауд. часа, из них 9 часов АСРС, 18 лекций, 36 практики, ДЗ, всего 54 час)**

**4.1 Трудоемкость учебного модуля**

Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕ):	Всего	Распределение по семестрам			Коды формируемых компетенций
Распределение трудоемкости по видам УР в акад. часах (АЧ):	3 ЗЕ	3 ЗЕ в семестре № 4			
Лекции	18	18			ОПК-3, ПК-1
Практические занятия (семинары)	36	36			ОПК-3, ПК-1
В том числе, аудиторная СРС	9	9			ОПК-3, ПК-1
Внеаудиторная СРС	54	54			ОПК-3, ПК-1
Аттестация:	ДЗ	ДЗ			ОПК-3, ПК-1

**4.2 Содержание и структура разделов учебного модуля**

**Тема 1. Предмет, задачи и структура курса «Управление человеческими ресурсами»**

Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.

Предмет курса, его задачи. Логика изложения учебного материала и структура курса. Место дисциплины в общей системе профессиональных дисциплин, взаимосвязь с другими учебными курсами: экономической теорией, менеджментом, трудовым правом, экономикой труда, социологией, физиологией и психологией, организацией и нормированием труда, этикой и психологией делового общения.

**Тема 2. Теоретические основы управления человеческими ресурсами**

Понятие «персонал» организации. Признаки персонала: условия найма, уровень качественных характеристик и их развитие. Виды структуры персонала организации: по полу, возрасту, образованию, профессиям, квалификации, стажу работы, категориям. Факторы, влияющие на структуру организации. Зарубежный опыт классификации персонала.

Понятие трудового потенциала работника в организации. Компоненты трудового потенциала. Показатели и характеристика состояния и использования трудового потенциала в

организации, возможности получения интегральной оценки. Применение результатов анализа для выбора направлений и методов работы персонала.

### **Тема 3. Сущность управления человеческими ресурсами организации**

Понятие «Управление персоналом». Цели и задачи управления персоналом. Выделение двух групп целей системы управления персоналом: цели работника и цели администрации организации, их сходство и различие, определение степени их противоречивости. Место и значение цели системы управления персоналом в обеспечении главных целей организации.

Основные виды деятельности (этапы) по управлению персоналом.

Сущность концепции управления персоналом, ее составляющие: методология, система и технологии управления персоналом.

Системный подход к управлению персоналом организации и формированию системы управления им.

### **Тема 4. Система управления человеческими ресурсами организации**

Управление персоналом как система. Функционально-целевая модель системы управления организацией, состав подсистем управления персоналом в общей системе управления. Система целей управления персоналом – основа функционального разделения труда. Состав, содержание функций управления персоналом, варианты их классификации, взаимосвязь и последовательность выполнения.

Организационная структура службы управления персоналом, её место в общей системе управления организацией. Взаимодействие с линейными руководителями.

Цели, задачи, показатели кадрового обеспечения системы управления персоналом. Методы расчёта количественного состава кадровых служб управления персоналом.

Задачи делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом. Состав основной документации по управлению персоналом.

Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Основные виды нормативно-методических документов: правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положения о подразделении, должностная инструкция. Порядок разработки должностных инструкций.

Правовое обеспечение системы управления персоналом, сущность и задачи.

Информационное обеспечение системы управления персоналом, его содержание.

Техническое обеспечение системы управления персоналом, его назначение и сущность. Используемые средства технического оснащения, их виды.

### **Тема 5. Кадровая политика и стратегия человеческими ресурсами**

Сущность кадровой политики и ее особенности на современном этапе. Основные направления кадровой политики. Исходные положения формирования кадровой политики. Зависимость кадровой политики организации от общей политики организации, организационной культуры.

Типы кадровой политики и их характеристика.

Методы реализации кадровой политики, их сущность и разновидности (административные, экономические и социально – психологические).

Кадровая политика и стратегия управления организацией. Стратегия управления персоналом, как элемент стратегии управления организацией. Ориентация стратегии управления персоналом на качество человеческих ресурсов, обеспечивающих конкретное преимущество организации. Составляющие стратегии управления персоналом: цели организации, её ресурсы и ограничения по ним, развитость системы управления персоналом,

качество человеческих ресурсов и т.п. Виды стратегии развития организации и соответствующие им стратегии управления персоналом.

Составляющие эффективности реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

## **Тема 6. Кадровое планирование в организации**

Кадровое планирование как составная часть планирования в организации и как необходимое условие реализации кадровой политики. Цели, задачи и сущность. Уровни планирования: стратегическое, тактическое и оперативное.

Сущность и задачи стратегического планирования персонала. Классификация факторов, влияющих на стратегическое планирование. Внешние факторы, конъюнктура и структура рынка, конкуренция, экономическая политика. Внутренние факторы: объем производства и сложность изготавливаемой продукции, уровень техники и технологии, организации производства, труда и управления. Разработка стратегического плана кадровой работы в организации.

Оперативный план работы с персоналом, его содержание: планирование потребности в кадрах, планирование привлечения, адаптации и высвобождения персонала, планирование обучения, переподготовка, повышение квалификации, планирование карьеры, кадрового резерва, планирование расходов на персонал.

Планирование потребности в персонале. Качественная и количественная потребность. Методы определения количественной потребности в персонале. Метод трудоемкости производственного процесса, расчет по рабочим местам, нормам обслуживания и нормативам численности. Нормы управляемости. Стохастические методы расчета. Методы экспертных оценок. Планирование расходов на персонал.

## **Тема 7. Найм, отбор и прием персонала**

Выбор организацией политики найма. Основные источники (внешние и внутренние) формирования персонала и их сравнительная характеристика. Активные и пассивные пути покрытия дополнительной потребности в персонале.

Содержание и группировка критериев и показателей отбора работников.

Понятие и основные задачи отбора кандидатов. Последовательность действий при отборе претендентов на рабочее место. Методы отбора. Отбор с помощью заявительных документов: резюме, анкеты, характеристики, рекомендательные письма. Собеседование, его цель и виды. Технология проведения собеседования. Тестирование, его разновидности и условия применения. Медицинский отбор. Испытательный срок. Соблюдение правовых норм при приеме.

## **Тема 8. Профорientации и трудовая адаптация работников**

Понятие, цели и задачи профорientации, основные формы: просвещение, информация, профконсультация. Понятие и сущность социализации трудовой адаптации. Виды социализации адаптации, ее структура: психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая, организационная. Стадии адаптации. Факторы трудовой адаптации: личностные и производственные. Программы адаптации работников на предприятии.

## **Тема 9. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческими ресурсами**

Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом. Методы расчета экономической эффективности. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.

Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

#### **4.5 Организация изучения учебного модуля**

Методические рекомендации по организации изучения УМ с учетом использования в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий даются в Приложении А.

### **5 Контроль и оценка качества освоения учебного модуля**

#### **Бакалавриат**

Контроль качества освоения студентами данного учебного модуля осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения с использованием балльно-рейтинговой системы (БРС), являющейся обязательной к использованию всеми структурными подразделениями университета.

Для оценки качества освоения модуля используются формы контроля: текущий – регулярно в течение всего семестра; рубежный – на девятой неделе и семестровый – по окончании изучения учебного модуля.

*Текущий* контроль осуществляется во время выполнения практических аудиторных и внеаудиторных заданий, проведения предусмотренных программой форм оценки знаний.

*Рубежный* контроль осуществляется посредством суммирования баллов текущего рейтинга за период обучения с первой по девятую неделю.

*Семестровый* (промежуточный) контроль осуществляется посредством суммирования баллов за весь период обучения при условии, что текущий рейтинг по каждому из контрольных мероприятий по данному модулю не ниже уровня успеваемости.

Оценка качества освоения модуля осуществляется с использованием фонда оценочных средств (ФОС), разработанного по всем формам контроля в соответствии с Положением НовГУ «Об организации учебного процесса по образовательным программам высшего образования» и Положением НовГУ «О фонде оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации студентов и итоговой аттестации выпускников»

Содержание видов контроля и их график отражены в технологической карте учебного модуля (Приложение Б).

**6 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного модуля** представлено Картой учебно-методического обеспечения (Приложение В)

**7 Материально-техническое обеспечение учебного модуля**

Для подготовки к занятиям студенты могут воспользоваться электронной библиотекой и банком данных учебно-методической лаборатории «Берестяная грамота», компьютерным классом философского факультета с доступом в Интернет, специально оборудованными аудиториями для мультимедийных презентаций.

## **Приложение А**

### **Методические рекомендации по организации изучения УМ**

Для развития у студентов умения пользоваться в процессе преподавания знаниями в области управления человеческими ресурсами рекомендуется проводить практические занятия учебного модуля в диалоговой форме, включая выступления студентов с докладами и их обсуждение в ходе дискуссии. Для овладения приёмами и методами письменного изложения базовых знаний по курсу «управление человеческими ресурсами» рекомендуется проведение на практических занятиях блиц-опросов и собеседований, подготовка студентами эссе и рефератов.

#### *Общие замечания*

При изучении этого курса должное внимание необходимо уделять знакомству с оригинальными источниками, представляющими собой изложение той или иной концепции. Из предложенной дополнительной литературы для подготовки к каждому семинарскому занятию студенту рекомендуется воспользоваться одним источником.

### **Методические рекомендации по теоретической части учебного модуля**

#### ***Рекомендуемые формы лекционных занятий***

Тематическая программа лекционного блока включает наиболее сложные для самостоятельного освоения студентами проблемы управления человеческими ресурсами.

#### ***1) Информационная лекция:***

Информационная лекция используется при изучении таких тем учебного модуля, которые требуют создания ориентировочной базы для организации последующих интерактивных способов обучения и усвоения необходимого материала. В ходе информационной лекции студентам предполагается изложить необходимые сведения по теме, которые подлежат запоминанию и осмыслению, а также дальнейшему использованию во время подготовки к практическим занятиям.

Информационную лекцию рекомендуется использовать при освещении небольшого по объему и несложного для освоения теоретического материала. При освоении учебного модуля «УЧР: теоретические подходы» информационную лекцию рекомендуется использовать при освоении следующих тем:

*Тема 1. Предмет, задачи и структура курса «Управление человеческими ресурсами»*

*Тема 4. Система управления человеческими ресурсами организации*

*Тема 7. Найм, отбор и прием персонала*

#### ***2) Проблемная лекция***

Использование в занятиях лекционного типа проблемного обучения ставит целью увеличить способы активного постижения учебного материала, что позволяет в итоге повысить мотивацию обучения студентов. В таких лекциях используется принцип проблемности, что позволяет стимулировать студентов к активной познавательной деятельности. Использование проблемной лекции при освоении

учебного модуля «УЧР: теоретические подходы» рекомендуется в преподавании такого учебного материала, который содержит проблемные ситуации, противоречивые тенденции, а также вопросы, не имеющие однозначного решения.

Проведение проблемной лекции рекомендуется при освоении следующих тем учебного модуля:

*Тема 2. Теоретические основы управления человеческими ресурсами*

*Тема 5. Кадровая политика и стратегия человеческими ресурсами*

*Тема 8. Профорientации и трудовая адаптация работников*

### **3) Лекция-дискуссия**

Лекция-дискуссия используется при изучении такой сложной и противоречивой темы, которая не имеет однозначно выработанной научной концепции, требует анализа различных позиций по заданной проблеме.

Лекцию-дискуссию рекомендуется использовать при освоении тем:

*Тема 3. Сущность управления человеческими ресурсами организации*

*Тема 6. Кадровое планирование в организации*

*Тема 9. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческими ресурсами*

### **Методические рекомендации по практической части учебного модуля**

Цель практических занятий – формирование у студентов умения работать в коллективе, способности к кооперации с коллегами, способности находить практически-ориентированные решения в сфере управления человеческими ресурсами и формирование компетентности студентов в области демографической политики и развития человеческого капитала.

Практические занятия в большинстве своем строятся следующим образом:

- 1.** 10% аудиторного времени отводится на постановку проблемы и объяснение ее возможного решения, или на объяснение задания;
- 2.** 50% аудиторного времени – самостоятельное решение поставленной проблемы самими студентами или их коллективное выполнение упражнений;
- 3.** 40% аудиторного времени в конце текущего занятия – разбор типовых ошибок при решении проблемы или подведение итогов выполнения упражнений.

#### ***Рекомендуемые формы семинарских занятий:***

##### **2) Доклад**

В процессе освоения учебного модуля рекомендуется использовать мини-доклад не только в рамках практического занятия, но и как оценочное средство.

Доклад представляет собой подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения заранее заданной учебно-исследовательской, научной проблемы.

Подготовка мини-доклада представляет собой результат самостоятельного освоения студентом определенной темы, решения поставленной

задачи, последующее изложение ее и публичное выступление с результатом своей работы.

Подготовка доклада имеет непосредственное отношение к результатам освоения модуля и напрямую связана с формированием некоторых обязательных компетенций студентов. В связи с этим, преподавателю рекомендуется провести срез знаний, умений и навыков студента в ходе проведения практического занятия во время аудиторной работы.

Методика представления доклада: краткое сообщение на 10-15 минут; приветствуется презентация (количество слайдов не должно быть более 10). Свой доклад студент сопровождает ссылками на изучаемые первоисточники и комментаторскую литературу.

*Перечень тем для доклада:*

Тема 1. Понятие «человеческих ресурсов». Характеристика человеческих ресурсов планеты

Тема 4. Поведенческие модели человеческих ресурсов в современном мире

Тема 7. Теория и практика «ненасилия» как альтернативный подход к управлению человеческими ресурсами

**2) Проблемный семинар**

Проблемный семинар — занятие, на котором студенты не только отвечают на вопросы домашнего задания, как на классическом семинаре, но и пытаются решить определенную управленческую проблему (напр., проблему управления миграционными потоками в Российской Федерации.). Проблемный семинар может быть организован как работа по решению конкретного случая (реального или гипотетического) — то, что называется case-study. Студенты по очереди представляют свои варианты решения «кейса». Обсуждаемая проблема может не иметь готовых или известных решений; тогда студенты высказывают собственные предположения (гипотезы) о путях наиболее продуктивного решения проблемы.

*Перечень тем для проблемного семинара:*

Тема 2. Теория «человеческого капитала» Г. Беккера и Т. Шульца

Тема 5. Теория «человеческого потенциала». «Индекс развития человеческого потенциала».

Тема 8. Проблемы управления человеческими ресурсами в современной России

**3) «Круглый стол»**

Основан на дискуссии, использующейся для закрепления полученных ранее знаний, восполнения недостающей информации, формирования умения решать проблемы и культуры ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Основной целью проведения «круглого стола» является выработка у учащихся профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с

дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Процесс коммуникации здесь происходит безо всякого опосредования со стороны преподавателя либо технических средств (социальной сети интернет), что приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого учащегося в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

Вместе с тем, «круглый стол» не исключает блиц-опросов, если дискуссия заходит в тупик.

*Перечень тем для «круглого стола»:*

Тема 3. «Способность к труду» как базовая характеристика человеческих ресурсов.

Роль трудовой мотивации.

Тема 6. Принципы управления человеческими ресурсами в XXм веке.

Тема 9. Перспективы развития человеческих ресурсов в России и в мире в XXI веке

### ***Методические рекомендации к самостоятельной работе студента***

Самостоятельная работа - основа индивидуальной учебной деятельности студентов по овладению знаниями и методами их освоения, осуществляющаяся на занятиях и внеаудиторно. Индивидуальные занятия представляют собой работу студентов под руководством преподавателя с целью развития у студентов навыков самостоятельной работы, усвоения . На занятиях индивидуальной работой студенты выполняют следующее:

- под руководством преподавателя учатся анализировать философские тексты, посвященные усвоения теоретических подходов к УЧР, методов философского и социологического анализа, современных проблем управления человеческими ресурсами. На занятиях индивидуальной работой студенты выполняют следующее:

- под руководством преподавателя учатся анализировать тексты (в том числе отчеты соответствующих международных организаций), посвященные вопросам развития человеческого капитала;

- готовятся к выступлениям на семинарах с докладами по отдельным темам курса или изложению статей из научных журналов по актуальным проблемам управления человеческими ресурсами;

- готовятся к выступлениям на университетских студенческих и/или научных конференциях более высокого ранга по интересующей проблеме;

- работают над текстом рефератов или эссе;

- знакомятся с имеющейся в кабинете кафедры научной литературой;

- готовятся к диспутам на практических занятиях;

- готовятся к экзамену; получают консультации по актуальным проблемам современного развития эстетической мысли.

Существенными звеньями управления самостоятельной работой являются: подготовка и написание эссе, рефератов, подготовка докладов и сообщений на семинарских занятиях.

*Темы модуля, выносимые на самостоятельное изучение:*

1. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
2. Определение коэффициента человеческого развития.
3. Управление человеческими ресурсами наукоемких производств.
4. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления персоналом.
5. Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
6. Управление персоналом и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.

Литература:

1. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
2. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие./ Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2011-302 с.
3. Основы наукоемкой экономики (знания – креативность - инновации): Учебник/ Под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева, М.: Изд-во «Креативная экономика», 2010.-456 с.
4. Ильина Л.О. Рынок труда и управления человеческими ресурсами: учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 415 с.
5. Балковская Т. З. , Шуракова О. И. Теоретические основы управления персоналом : учеб. пособие. – Хабаровск, 2005.

### ***Методические указания по подготовке рефератов***

Реферат - одна из форм научного исследования, имеющая свои каноны, в которых запечатлена логика научного исследования. Реферат в основном состоит из следующих структурных элементов: титульный лист, содержание, основная часть, приложение, список используемой литературы.

***Титульный лист*** является первым листом работы, он оформляется по определенным правилам. Познакомиться образцом заполнения титульного листа можно на информационной доске кафедры философии.

После титульного листа следует ***«Содержание»***, дающее указание на страницы разделов реферата.

***Основная часть*** включает в себя следующие разделы: введение, главы, которые могут содержать параграфы, заключение.

Во ***«Введении»*** формулируется проблема, которая решается в работе, указывается ее актуальность, дается обзор существующей по данной проблеме литературы, определяются цели и задачи.

***Собственно исследование*** содержится в нескольких главах работы, которые могут иметь параграфы. Названия глав и параграфов должны быть лаконичными и четко формулировать основную идею раздела. В основной части дается обзор основных подходов рассматриваемой научной проблемы, изложение сущности различных точек зрения и их сравнение, выражается авторское отношение к рассматриваемым точкам зрения и делается мотивированный выбор позиции по рассматриваемой проблеме.

Завершается реферат ***заключением***, в котором даются выводы по кругу вопросов, составляющих главное содержание работы в целом. Кроме того, хорошо, если автор покажет перспективы дальнейшего изучения темы.

Вслед за заключением возможен раздел ***«Приложение»***. В него помещаются графики, таблицы, результаты социологических исследований и другой вспомогательный материал.

Завершается реферат *списком используемой литературы*, который, как и весь реферат, оформляется в соответствии с СТО.1.701. Рекомендуемый объем реферата 10-15 стандартных страниц.

**Темы рефератов:**

1. Концепция управления человеческими ресурсами
2. Социальный и экономический контекст трудовой миграции (внутренней и внешней).
3. Миграционная политика России.
4. Прогнозирование численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов.
5. Тенденции трудоустройства в России на период до 2050 г.
6. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда.
7. Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство).
8. Функции управления человеческими ресурсами.
9. Выбор стратегии УЧР.
10. Политика УЧР.
11. Жизненный цикл организации и УЧР.
12. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
13. Кадровый мониторинг.
14. Маркетинг человеческих ресурсов.
15. Аутсорсинг.
16. Управление рабочим временем.
17. Корпоративные системы мотивации труда.
18. Компенсационный менеджмент в системе УЧР
19. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
20. Определение коэффициента человеческого развития.

***Методические рекомендации по написанию эссе***

Эссе пишется на практическом занятии, чтобы исключить возможность скачивания его содержания из интернета. Время написания — 15-20 мин, объем — не более трех страниц. В эссе необходимо своими словами изложить суть предложенной темы и выразить свое отношение к поставленному вопросу.

**Примерные темы эссе:**

1. Управление человеческими ресурсами наукоемких производств.
2. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления персоналом.
3. Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
4. Становление управления персоналом как научной дисциплины: сравнительный анализ теоретических концепций.
5. Трудовой потенциал организации: понятие, составляющие и оценка.
6. Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
7. Социокультурные аспекты управления персоналом.
8. Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
9. Управление персоналом и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
10. Маркетинговая концепция управления персоналом.
11. Методы планирования численности персонала.
12. Основные направления и методы оценки уровня использования персонала в

- организации.
13. Затраты на персонал: их виды, влияющие факторы и методы определения.
  14. Качество трудовой жизни персонала: сущность, составляющие и показатели оценки.
  15. Концепции управления персоналом в организации: сущность, составляющие и влияющие факторы.
  16. Цели и функции системы управления персоналом. Функционально-целевая модель.
  17. Управление безопасностью и здоровьем персонала организации.

### **Вопросы для самоконтроля студентов:**

1. Социальный и экономический контекст трудовой миграции (внутренней и внешней).
2. Миграционная политика России.
3. Прогнозирование численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов.
4. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда.
5. Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство).
6. Функции управления человеческими ресурсами.
7. Выбор стратегии УЧР.
8. Политика УЧР.
9. Жизненный цикл организации и УЧР.
10. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
11. Кадровый мониторинг.
12. Маркетинг человеческих ресурсов.
13. Аутсорсинг.
14. Управление рабочим временем.
15. Корпоративные системы мотивации труда.
16. Компенсационный менеджмент в системе УЧР
17. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
18. Определение коэффициента человеческого развития.
19. Управление человеческими ресурсами наукоемких производств.
20. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления персоналом.
21. Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
22. Становление управления персоналом как научной дисциплины: сравнительный анализ теоретических концепций.
23. Трудовой потенциал организации: понятие, составляющие и оценка.
24. Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
25. Социокультурные аспекты управления персоналом.
26. Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
27. Управление персоналом и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
28. Маркетинговая концепция управления персоналом.
29. Методы планирования численности персонала.
30. Основные направления и методы оценки уровня использования персонала в организации.
31. Затраты на персонал: их виды, влияющие факторы и методы определения.

32. Качество трудовой жизни персонала: сущность, составляющие и показатели оценки.
33. Концепции управления персоналом в организации: сущность, составляющие и влияющие факторы.
34. Цели и функции системы управления персоналом. Функционально-целевая модель.

**Методические рекомендации по использованию оценочных средств при освоении модуля «УЧР: теоретические подходы»**

В ходе изучения модуля предусматривается контроль знаний студентов как в ходе практических аудиторных занятий (выступление на семинаре (ответ на блиц-опрос), эссе), так и по результатам их внеаудиторной самостоятельной работы (доклад, реферат). Работы оцениваются в баллах согласно приведённой ниже таблице, сумма которых дает рейтинг каждого учащегося.

<i>Оценочное средство</i>	<i>Вид контроля</i>	<i>Максимальное кол-во баллов</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>№ Недели</i>
<b>Доклад</b>	текущий	10	- Умение обобщать информацию - Применение навыков анализа информации, связанной со спецификой художественного творчества - Презентабельность и убедительность - Логичность и аргументированность	4, 7
<b>Эссе</b>	текущий	9	- Умение связно и последовательно, а также развернуто и образно излагать свои мысли в письменном виде - структурированность текста, подразумевающая наличие преамбулы и заключительного вывода	18
<b>Проблемный семинар</b>	текущий	10	- Оригинальность - Аргументированность - Самостоятельность, наличие своей позиции - Логичность - Наличие выводов - Убедительность	3, 5, 14, 16
<b>Круглый стол</b>	текущий	10	- Наличие доклада - Активность в обсуждении проблемы - Аргументированность	12

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие собственной точки зрения</li> <li>- Применение теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами для решения обсуждаемых проблем</li> <li>- Ориентация в современных проблемах управления человеческими ресурсами</li> </ul>	
<b>Реферат</b>	текущий	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оригинальность</li> <li>- Аргументированность</li> <li>- Самостоятельность, наличие своей позиции</li> <li>- Логичность</li> <li>- Наличие выводов</li> <li>- Убедительность</li> </ul>	11
<b>Блиц-опрос</b>	текущий	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение выделить в вопросе главное</li> <li>- четкость формулировок, связность изложения при ответе</li> <li>- эрудиция</li> <li>- наличие собственной позиции по вопросу</li> </ul>	2, 4, 6, 8, 11, 13, 15, 17
<b>Контрольная письменная работа</b>	рубежный	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Количество правильных ответов на вопросы теста</li> </ul>	9

## Приложение Б

Технологическая карта учебного модуля «Управление человеческими ресурсами: теоретические подходы»

семестр 4, ЗЕТ 3, вид аттестации дифференцированный зачет,  
акад.часов 54, баллов рейтинга 150

№ и наименование раздела дисциплины, КП/КР	№ не де ли, се м.	Трудоёмкость по видам УР, АЧ					Форма текущего контроля успеваемости	Баллы рейтинга мин.-макс.
		Аудиторные занятия						
		ЛЕК 18	ПЗ (сем.) 36	Л Р	в т. ч. АСРС 9	Внеа уд. СРС 54		
<i>Тема 1. Предмет, задачи и структура курса «Управление человеческими ресурсами»</i>	1	2				6		
Тема 1.1. Понятие «человеческих ресурсов». Характеристика человеческих ресурсов планеты	2, 3		4			6	Проблемн. семинар	5 - 10
<i>Тема 2. Теоретические основы управления человеческими ресурсами</i>	2	2			1		Блиц-опрос	2 - 4
Тема 2.1. Теория «человеческого капитала» Г. Бекера и Т. Шульца	3, 4		4		1		Доклад	5 - 10
<i>Тема 3. Сущность управления человеческими ресурсами организации</i>	4	2				6	Блиц-опрос	2 — 4
Тема 3.1. «Способность к труду» как базовая характеристика человеческих ресурсов. Роль трудовой мотивации.	5		4		1		Проблемн. семинар	5 - 10
<i>Тема 4. Система управления человеческими ресурсами организации</i>	6	2				6	Блиц-опрос	2 - 4
Тема 4.1. Поведенческие модели человеческих ресурсов в современном мире	7		4		1	6	Доклад	5 — 10
<i>Тема 5. Кадровая политика и</i>	8	2				6	Блиц-опрос	2 — 4

<i>стратегия человеческими ресурсами</i>									
	9							Контрольная письменная работа по 1 - 8 разделам	10 - 19
<i>Итого рубежная аттестация</i>									38-75
Тема 5.1. Теория «человеческого потенциала». «Индекс развития человеческого потенциала».	10		4		1	6		Блиц-опрос	2 - 4
<i>Тема 6. Кадровое планирование в организации</i>	11							Реферат	10 - 20
Тема 6.1. Принципы управления человеческими ресурсами в XXI веке.	12		4		1	6		Круглый стол	5 - 10
<i>Тема 7. Найм, отбор и прием персонала</i>	13	2				6		Блиц-опрос	2 — 4
Тема 7.1. Теория и практика «ненасилия» как альтернативный подход к управлению человеческими ресурсами	14		4					Проблемн. Семинар	5 — 10
<i>Тема 8. Профорientации и трудовая адаптация работников</i>	15	2						Блиц-опрос	2 - 4
Тема 8.1. Проблемы управления человеческими ресурсами в современной России	16		4					Проблемн. семинар	5 - 10
<i>Тема 9. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческими ресурсами</i>	17	2				6		Блиц-опрос	2 - 4
Тема 9.1. Перспективы развития человеческих ресурсов в России и в мире в XXI веке	18		4			6		Эссе	5 - 9
С 10 по 18 недели									37-75
Итого									75-150

\*Курсивом в таблице выделены темы лекций, обычным шрифтом - темы семинаров.  
Границы оценки качества освоения студентами дисциплины:

Рубежная аттестация:

- «оценка «удовлетворительно» – 38 – 52 балла;
- оценка «хорошо» – 53 – 67 баллов.
- оценка «отлично» – 68 – 75 баллов.

Итоговая аттестация в семестре:

- «оценка «удовлетворительно» – 75 – 104 баллов.
- оценка «хорошо» – 105 – 134 баллов.
- оценка «отлично» – 135 – 150 баллов.

## Приложение В

### Карта учебно-методического обеспечения

**Модуля** \_\_\_\_ Управление человеческими ресурсами: теоретические подходы \_\_  
**Направление (специальность)** \_\_47.03.01\_\_  
**Формы обучения** \_\_дневная\_\_\_\_\_  
**Курс** \_\_2\_\_ **Семестр** \_\_4\_\_\_\_\_  
**Часов: всего** \_\_144\_\_\_\_\_, лекций \_\_18\_\_\_\_\_, практ. зан. \_\_36\_\_\_\_\_, лаб. раб. \_\_\_\_\_, СРС и виды индивидуальной работы (курсовая работа, КП) \_\_\_\_\_54\_\_\_\_\_  
**Обеспечивающая кафедра** \_\_философии\_\_\_\_

Таблица 1- Обеспечение модуля учебными изданиями

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Учебники и учебные пособия		
1. Управление человеческими ресурсами : учеб. для вузов (бакалавриат) / авт. коллектив Н. А. Горелов [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2014. - 525, [2] с.	5 экз.	
2. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами : практ. пособие по кадр. планированию организации. - М. : ГроссМедиа, 2007. - 300с.	27 экз.	
3. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. [Электронная версия] Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 389 с.	5 экз.	
4 Федотова Г. А., Костусенко И. И./ Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие. [Электронная версия]НовГУ, 2014. - 160 с.	20 экз.	
5		
Учебно-методические издания		
1. /Федотова Г. А., Костусенко И. И./ Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие. [Электронная версия]НовГУ, 2014. - 160 с. <a href="https://novsu.bibliotech.ru/Reader/BookPreview/-2214">https://novsu.bibliotech.ru/Reader/BookPreview/-2214</a>		<a href="https://novsu.bibliotech.ru/Reader/BookPreview/w/-2214">https://novsu.bibliotech.ru/Reader/BookPreview/w/-2214</a>
2		
3		

Таблица 2 – Информационное обеспечение модуля

Название программного продукта, интернет-ресурса	Электронный адрес	Примечание
1. Человеческие ресурсы	<a href="http://center-yf.ru/data/Menedzheru/Cheloveskieskie-resursy.php">http://center-yf.ru/data/Menedzheru/Cheloveskieskie-resursy.php</a>	Дата обращения: 29.03.2017
2. Электронный журнал «Управление экономическими системами», раздел «Управление человеческими ресурсами»	<a href="http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&amp;view=items&amp;id=308">http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&amp;view=items&amp;id=308</a>	Дата обращения: 29.03.2017
3. Управление человеческими ресурсами (учебное пособие)	<a href="http://hi-edu.ru/e-books/xbook962/01/part-002.htm">http://hi-edu.ru/e-books/xbook962/01/part-002.htm</a>	Дата обращения: 29.03.2017
4. Рабочая программа дисциплины с приложениями «Управление человеческими ресурсами: теоретические подходы» /Авт.-сост. С.В. Девяткин; НовГУ. – В.Новгород, 2017. – с.	<a href="http://www.novsu.ru/">http://www.novsu.ru/</a>	

Таблица 3 – Дополнительная литература

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библиот. НовГУ	Наличие в ЭБС
1. Аксенова, Е. А. Стратегический ассесмент. Как сформировать человеческий ресурс организационных изменений : учеб. пособие для вузов / Е. А. Аксенов. - М. : Аспект-Пресс, 2008. - 351,[1]с.	4	
2. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами = A Handbook. Human resource management practice / Майкл Армстронг ; пер. с англ. Е. Бугаевой, под общ. ред. С. К. Мордовина. - 8-е изд. - СПб. : Питер, 2007. - 831, [1] с.	4	

<p>3. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : Инфра-М, 2005. - 234,[2]с. : ил. - (Серия учебников для программы МВА). -</p> <p>Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : Инфра-М, 2007. - 234,[2]с. : ил. - (Серия учебников для программы МВА). -</p>	<p>2 экз.</p> <p>2 экз.</p>	
<p>4. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник : для вузов / Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : Инфра-М, 2013. - 234, [1] с. : ил. - (Серия учебников для программы МВА).</p>	<p>7 экз.</p>	

Действительно для учебного года \_\_\_2017\_\_\_ / \_\_\_2018\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Н. А. Кашей \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Действительно для учебного года \_\_\_2018\_\_\_ / \_\_\_2019\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Н. А. Кашей \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Действительно для учебного года \_\_\_2019\_\_\_ / \_\_\_2020\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Н. А. Кашей \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО

НБ НовГУ:

\_\_\_\_\_

должность  
расшифровка

ПОДПИСЬ

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

### Лист внесения изменений

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменения	ФИО лица, внесшего изменение	Подпись
№1	Изменение ..... заседание....., Протокол №.....	.....	.....	