

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА» В Г. НАХОДКЕ**

*Кафедра Менеджмента и экономики*

**Управление человеческими ресурсами**

**Рабочая программа учебной дисциплины**

**080200.62 (38.03.02) Менеджмент**

Находка 2014

Рабочая программа по учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с требованиями ООП: 080200.62 (38.03.02) Менеджмент на базе ФГОС ВПО.

Составитель: канд. соц. наук Горшкова О.В., доцент кафедры МЭ

Утверждена на заседании кафедры МЭ от 16.04.2011 г., протокол № 8

Редакция 2014 года, утверждена на заседании кафедры МЭ от 17.06.2014 г., протокол № 10

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Цель дисциплины «Управление человеческими ресурсами» – формирование понимания современной концепции управления человеческими ресурсами в целях эффективного использования человеческого капитала и применение полученных знаний и навыков на практике для решения следующих профессиональных задач:

## 2. Место учебной дисциплины в структуре основной образовательной программы (ООП)

Дисциплина базируется на следующих дисциплинах ООП:

| Основная образовательная программа (код, название) | Дисциплина                | Семестр | Цикл/раздел ООП | Коды компетенций                            |
|--|---------------------------|---------|-----------------|---|
| 080200 Менеджмент                                  | Теория менеджмент         | 3       | Б.3             | ОК -20<br>ПК-1,2,3,4,5,7,8,14,18,26,31      |
|  | Теория организации        | 5       | Б.3             | ПК-1,22,35                                  |
|  | Организационное поведение | 6       | Б.3             | ОК-19<br>ПК-1,3,,6,7,8,13,17,18,25,26,37,50 |

Компетенции одновременно формируются следующими дисциплинами ООП:

| Основная образовательная программа (код, название) | Дисциплина            | Семестр | Цикл/раздел ООП | Коды компетенций       |
|--|-----------------------|---------|-----------------|------------------------|
| 080200 Менеджмент                                  | Управление персоналом | 3       | Б.3             | ОК – 7,11<br>ПК-4,7,14 |

Освоение дисциплины необходимо обучающемуся для успешного освоения следующих дисциплин, прохождения практик по данному ООП:

| Основная образовательная программа (код, название) | Дисциплина                               | Семестр | Цикл/раздел ООП | Коды компетенций                     |
|--|--|---------|-----------------|--------------------------------------|
| 080200<br>Менеджмент                               | Корпоративная социальная ответственность | 8       | Б.3             | ОК-19,20<br>ПК-1,2,7,8,9,14,16,25,37 |

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины.

Таблица 3.1. Формируемые компетенции

| Вид компетенции  | Компетенция   | Знания, Умения, Владения |   |
|------------------|---|--------------------------|---|
| Профессиональные | ПК-4 способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач | Знания:                  | - основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач  |
|                  |   | Умения:                  | - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач<br>- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации                          |
|                  |   | Владения:                | - методами планирования карьеры<br>- навыками практического использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач  |
|                  | ПК-14 владеть современными технологиями управления персоналом   | Знания:                  | - бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом<br>- причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях |

|  |  |          |   |
|--|--|----------|---|
|  |  | Умения:  | - использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации<br>- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации<br>- разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность |
|  |  | Владения | - современным инструментарием управления человеческими ресурсами  |

#### 4. Структура и содержание учебной дисциплины

Таблица 4.1. Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет:

| Сокращенное название ООП | Форма обучения | Индекс | Семестр / Курс | Трудоемкость |                    | Аттестация <sup>1</sup> |
|--------------------------|----------------|--------|----------------|--------------|--------------------|-------------------------|
|                          |                |        |                | (З.Е.)       | часов (всего/ауд.) |                         |
| БМН                      | ОФО            | Б.3    | 8              | 3            | 108/51/48/9        | А1, А2, ПЗ, СРС, Э      |
|                          | ЗФО            | Б.3    | 4              | 3            | 108/16/83/9        | Э                       |

---

**Таблица 4.2 Структура и содержание теоретической части (лекционной) учебной дисциплины ОФО и ЗФО.**

| Раздел   | Темы дисциплины  | Часы |   | Перечень ООП | Вид учебной работы  | Семестр/курс |   | Коды компетенций | Аттестация |
|----------|--|------|---|--------------|---|--------------|---|------------------|------------|
|          |  | о    | з |              |   | о            | з |                  |            |
| Раздел 1 | 1 Библиотечно-информационная компетентность  | 1    | 1 | БМН          |   | 8            | 4 | ПК-4<br>ПК14     | А1, А2, Э  |
|          | <b>Тема 2.</b><br>Трудовые ресурсы: формирование и использование   | 2    | 1 | БМН          | Лекция – визуализация сопровождается показом (слайдов с использованием интерактивной доски.). | 8            | 4 |                  | А1, Э      |
|          | <b>Тема 3.</b><br>Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины; миграционная политика, управление миграционными процессами. | 2    | 1 | БМН          | Лекция – визуализация сопровождается показом (слайдов с использованием интерактивной доски.). | 8            | 4 | ПК-4<br>ПК14     | А1, Э      |
|          | <b>Тема 4.</b><br>Занятость населения.   | 4    | 1 | БМН          | Лекция – визуализация сопровождается показом (слайдов с использованием интерактивной доски.). | 8            | 4 | ПК-4<br>ПК14     | А1, Э      |

|   |   |   |     |  |   |   |              |       |
|---|---|---|-----|--|---|---|--------------|-------|
| <b>Тема 5.</b><br>Безработица   | 4 | 1 | БМН | Лекция –<br>визуализация с<br>показов<br>структурных<br>схем устройства<br>организационно<br>й СУП | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
| <b>Тема 6.</b> Рынок<br>труда как<br>регулятор<br>занятости и<br>безработицы.                                 | 4 | 1 | БМН | Лекция «пресс-<br>конференция».  | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
| <b>Тема 7.</b><br>Государственное<br>регулирование<br>рынка труда и<br>занятости.                             |   |   | БМН | Лекция   | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
| <b>Тема 8.</b><br>Механизм<br>реализации мер<br>государственно<br>й политики<br>занятости.                    | 4 | 1 | БМН | Лекции -<br>визуализация   | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
| <b>Тема 9.</b><br>Обеспечение<br>занятости на<br>предприятиях и<br>их взаимосвязь<br>со службами<br>занятости | 4 | 1 | БМН | Лекции -<br>визуализация   | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |

|  |  |        |        |     |                       |   |   |              |       |
|--|--|--------|--------|-----|-----------------------|---|---|--------------|-------|
|  | <b>Тема 10.</b><br>Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.                                | 4      | I      | БМН | Лекции - визуализация | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
|  | <b>Тема 11.</b><br>Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу | 2      | I      | БМН | Лекции - визуализация | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
|  | <b>Тема 12.</b><br>Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.  | 3      |        | БМН | Лекции - визуализация | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
|  | <b>ВСЕГО:</b>  | 3<br>4 | I<br>0 |     |                       |   |   |              |       |

### Темы и содержание лекций

#### Тема 1. Библиотечно-информационная компетентность

В процессе изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» необходимо активно обращаться к специализированным периодическим изданиям, включая «Консультант директора», «Управление персоналом», «Кадровик», «Кадровый менеджмент», «Менеджмент в России и за рубежом» и др. Поиск информации должен осуществляться и с помощью ресурсов ИНТЕРНЕТ. Особо следует выделить следующие адреса: <http://zarplata.ru/> – журнал «Работа & зарплата»; <http://orgdevelopment.ru/> – Сайт, посвященный проблемам организационного развития <http://www.hr-culture.net/> – Сайт, посвященный вопросам кадровой политики, организационной культуре, организационной структуре предприятия, основам менеджмента, теории организации, методам управления персоналом и др. <http://www.hrm21.ru/rus/> – Сайт

Центра кадровых технологий XXI в.; <http://www.hrliga.com/> – HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по персоналу и др .

Для того, чтобы получить более полные и глубокие знания по изучаемой дисциплине студент должен обратиться за помощью в подборе литературы к библиографу библиотеки, просмотреть имеющуюся библиографию, поработать с каталогами и базами данных, на которые сделана **подписка университетом**.

В их числе: <http://www.uisrussia.msu.ru/> – Университетская информационная система Россия (УИС РОССИЯ); <http://www.aclient.integrum.ru/> – Информационно-аналитическое агентство «ИНТЕГРУМ»; <http://www.ebiblioteka.ru/> – Полнотекстовые электронные базы данных компании East View Information Services; <http://www.elibrary.ru/>. Научная электронная библиотека (НЭБ). Работа с электронными ресурсами ВГУЭС: цифровыми учебными материалами; раздаточными материалами; хранилищем цифровых учебно-методических материалов; хранилищем цифровых научных материалов. Работа с полнотекстовыми базами данных. Работа с источниками. Журнал «Эксперт», <http://www.expert.ru> Журнал «Менеджмент в России и за рубежом», <http://dis.ru/manag> Журнал «Директор-Инфо», <http://www.director-info.ru> E-xecutive – сообщество эффективных менеджеров, <http://e-xecutive.ru> AUP.Ru Административно-Управленческий Портал, <http://www.aup.ru> Журнал «Управление персоналом» - <http://www.top-personal.ru/> Библиотека Воеводина - [http://enbv.narod.ru/text/Econom/management/uprav\\_pers/](http://enbv.narod.ru/text/Econom/management/uprav_pers/)

### **Тема 1. Введение в дисциплину: место курса в системе экономических дисциплин. Предмет, объект и задачи курса.**

Актуальность и значимость дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике. Характеристика предмета и объекта дисциплины. Задачи и структура курса. Прикладной характер дисциплины. Междисциплинарные связи с другими общетеоретическими, экономическими и специальными дисциплинами.

### **Тема 2. Трудовые ресурсы: формирование и использование.**

Определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Характеристики трудоспособного население. Соотношение понятий: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность». Понятия экономически активного и экономически пассивного населения. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение, использование. Соотношение понятий «трудовые ресурсы», и «трудовой потенциал», «трудовой резерв», «рабочая сила». Трудовые ресурсы «нового типа». Трудовой потенциал организации. Понятие «баланс трудовых ресурсов».

### **Тема 3. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины; миграционная политика, управление миграционными процессами.**

Общая характеристика миграции: сущность, основные понятия, виды, причины. Правовые основы международной миграции рабочей силы: миграционная политика, управление международными миграционными процессами. Иммиграционная политика стран-импортеров (реципиентов) трудовых ресурсов. Эмиграционная политика стран-экспортеров (доноров) трудовых ресурсов. Миграционная политика Российской Федерации

#### **Тема 4. Занятость населения.**

Занятость как социально-экономическая категория. Социально-демографические группы в сфере занятости. Принципы занятости. Виды занятости, сферы занятости, структура занятости. Формы занятости. Вторичная занятость. Современное состояние проблем в области Занятости населения в РФ

#### **Тема 5. Безработица.**

Понятие безработицы. Причины безработицы. Характеристика основных видов безработицы. Тенденции и последствия безработицы. Методы оценки и показатели безработицы. Закон Оукена.

#### **Тема 6. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.**

Понятие рынка труда. Условия возникновения и формирования рынка труда. Механизм действия рынка труда. Внешний и внутренний рынки труда. Потенциальный рынок труда. Рынок труда отдельных профессий. Прогнозирование ситуации на рынке труда.

#### **Тема 7. Государственное регулирование рынка труда и занятости.**

Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Экономические методы регулирования рынка труда. Проблемы занятости. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Законодательное регулирование условий купли-продажи труда. Система социальной защиты населения и наемного труда. Качество рынка труда. Службы занятости, регулирующие рынок труда. Рынок труда и профсоюзы. Система социального партнерства. Конвенции Международной организации труда (МОТ) по вопросам регулирования рынка труда.

#### **Тема 8. Механизм реализации мер государственной политики занятости.**

Политика занятости: активная или пассивная. Программы содействия занятости населения. Обязанности государственных служб занятости. Взаимосвязь служб занятости с государственной службой занятости. Современный механизм государственного регулирования занятости населения на национальном, региональном и муниципальном уровнях. Приоритеты институционализации национального и регионального рынка труда

#### **Тема 9. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости.**

Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Преимущества внутреннего рынка труда. Внутрифирменное перемещение и продвижение. Взаимосвязь служб управления персоналом организаций с государственными службами занятости и кадровыми агентствами. Трудовое посредничество. Организация общественных работ. Квотирование рабочих мест. Привлечение иностранных граждан. Содействие переселению в сельскую местность.

#### **Тема 10. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.**

Сокращение числа занятых работников. Разработка эффективного механизма высвобождения работников предприятия. Ситуации массового высвобождения. Определение дальнейшей судьбы работников, сокращенных с предприятий, ликвидированных в результате банкротства, реструктуризации госсектора.

**Тема 11. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.**

Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице. Стипендии, выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.

**Тема 12. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.**

Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой. Особенности политики занятости в странах с переходной экономикой. Специальные программы занятости для молодежи. Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки. Системы профессиональной ориентации и планирования карьеры.

**Таблица 4.3 Структура и содержание практической части учебной дисциплины ОФО и ЗФО.**

| Раздел   | Темы дисциплины  | Часы |   | Перечень ООП | Вид учебной работы | Семестр/курс |   | Коды компетенций | Аттестация |
|----------|--|------|---|--------------|--------------------|--------------|---|------------------|------------|
|          |  | о    | з |              |                    | о            | з |                  |            |
| Раздел 1 | 1.1 Библиотечно-информационная компетентность                    | 1    | 2 | БМН          | практика           | 8            | 4 | ПК-4<br>ПК14     | А1, А2, Э  |
| Раздел 2 | 2. <b>Тема 2.</b> Трудовые ресурсы: формирование и использование | 2    |   | БМН          | практика           | 8            | 4 | ПК-4<br>ПК14     | А1, Э      |

|  |   |   |   |      |              |   |   |              |       |
|--|---|---|---|------|--------------|---|---|--------------|-------|
|  | <b>Тема 3.</b><br>Миграция<br>трудовых<br>ресурсов:<br>сущность, виды,<br>причины;<br>миграционная<br>политика,<br>управление<br>миграционными<br>процессами. | 2 |   | Б-УП | практик<br>а | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
|  | <b>Тема 4.</b><br>Занятость<br>населения.   | 2 | 2 | Б-УП | практик<br>а | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
|  | <b>Тема 5.</b><br>Безработица   | 2 |   | Б-УП | практик<br>а | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А1, Э |
|  | <b>Тема 6.</b> Рынок<br>труда как<br>регулятор<br>занятости и<br>безработицы.   | 2 |   | Б-УП | практик<br>а | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А2, Э |
|  | <b>Тема 7.</b><br>Государственно<br>е регулирование<br>рынка труда и<br>занятости.  | 2 |   | Б-УП | практик<br>а | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А2, Э |
|  | <b>Тема 8.</b><br>Механизм<br>реализации мер<br>государственно<br>й политики<br>занятости.  | 2 |   | Б-УП | практик<br>а | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А2, Э |

|  |        |   |      |          |   |   |              |       |
|--|--------|---|------|----------|---|---|--------------|-------|
| <b>Тема 9.</b><br>Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости | 3      |   | Б-УП | практика | 8 | 4 | ПК-4<br>ПК14 | А2, Э |
| <b>ВСЕГО:</b>  | 1<br>7 | 6 |      |          |   |   |              |       |

### Содержание практических занятий

#### Тема 1. Библиотечно-информационная компетентность

1. Работа с электронными носителями, медиа-ресурсами.
2. Работа с полнотекстовыми базами данных.
3. Работа с источниками.

| № семинара | Вопросы/задания  | Формы текущего контроля   |
|------------|--|---|
| 1          | 2  | 3   |
| 1          | <b>Сущность категорий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы»</b><br>1. Роль труда в развитии человека и общества.   | - опросы и дискуссии по основным моментам изучаемой темы;   |
| 1          | 2  | 3   |
|            | 2. Международная организация труда: цели, задачи, функции, структура.<br>3. Понятие «трудовой потенциал страны» и факторы, его определяющие. Воспроизводство рабочей силы.<br>4. Миграция населения. Особенности миграционной политики России.<br>5. Резервы труда: понятие и определяющие факторы.<br>6. Модели трудовой деятельности человека с позиций различных экономических школ. Факторы формирования трудовой деятельности | - проверка уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении индивидуального задания;   |
| 2          | <b>Особенности рынка труда. Теоретические концепции занятости</b><br>1. Рынок труда и его место в системе рыночных отношений.<br>2. Механизм функционирования рынка труда.<br>3. Понятие и виды безработицы.<br>4. Служба занятости населения и ее функции.  | - взаимооценка выступлений на занятии;<br>- проверка уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении индивидуального задания. |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | 5. Роль предприятий в регулировании ситуации на рынке труда.   |  |
| 3 | <p><b>Специфические черты современного рынка труда в России</b></p> <p>1. Структура занятости населения в России. Региональные особенности распределения трудовых ресурсов.</p> <p>2. Особенности стимулирования работников российских предприятий. Уровень, структура и динамика заработной платы в России. Нематериальное стимулирование.</p>  | <p>- взаимооценка выступлений на занятии;</p> <p>- проверка уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении индивидуального задания.</p> |
|   | <p>3. Минимальная потребительская корзина, минимальный потребительский бюджет, взаимосвязь с оплатой труда.</p> <p>4. Роль профсоюзов на российском рынке труда.</p> <p>5. Особенности социального развития трудовых коллективов российских предприятий.</p>   |  |
| 1 | 2  | 3  |
| 4 | <p><b>Государственная политика в области управления трудовыми ресурсами</b></p> <p>1. Правовое регулирование вопросов государственного регулирования занятости населения.</p> <p>2. Деятельность служб занятости в России. Программы содействия занятости населения.</p> <p>3. Основные направления государственного регулирования рынка труда.</p> <p>4. Государственное регулирование трудовых отношений на предприятиях различных форм собственности.</p> <p>5. Социальное партнерство как одно из направлений регулирования рынка труда.</p> | <p>- взаимооценка выступлений на занятии;</p> <p>- проверка уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении индивидуального задания.</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| 5 | <p><b>Особенности рынка труда Приморского края</b></p> <p>1. Особенности рынка труда Приморского края</p> <p>2. Проблемы развития трудового потенциала Приморского края.</p> <p>3. Потребность рынка труда Приморского края в трудовых ресурсах.</p> <p>4. Основные направления регулирования регионального рынка труда.</p> <p>5. Молодежная политика как инструмент регулирования рынка труда в Приморском крае.</p> <p>6. Мониторинг рынка труда Приморского края как инструмент регулирования рынка труда.</p> | <p>- проверка уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении индивидуального задания.</p>   |
| 6 | <p><b>Показатели эффективности использования трудовых ресурсов региона</b></p> <p>1. Понятие и задачи деловой оценки работников.</p> <p>2. Методики расчета эффективности использования трудовых ресурсов региона.</p> <p>3. Показатели воспроизводства рабочей силы.</p>  | <p>- проверка уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении индивидуального задания.</p> <p>- обсуждение в группах, взаимооценка</p> |
| 1 | 2  | 3  |
|   | <p>4. Производительность труда как один из основных показателей эффективности использования трудовых ресурсов.</p> <p>5. Факторы и резервы повышения производительности труда.</p>   |  |
| 7 | Выступление с докладами/рефератами   | <p>- проверка уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении индивидуального задания.</p>   |
| 8 | Деловая игра «Трудовые ресурсы» (кроссворды, викторины, блиц-опросы, групповые задания и пр.)  | оценка индивидуальной и коллективной работы  |

## 5. Образовательные технологии

Таблица 5.1. Образовательные технологии

| ООП | Семестр/курс | Вид занятия, аттестация <sup>2</sup> | Используемые образовательные технологии   |
|-----|--------------|--------------------------------------|---|
| БМН | 8/4          | Лек.                                 | Активные (проблемные) лекции, лекции – визуализации, лекции – дискуссии, лекции-конференции                                     |
|     |              | ПЗ                                   | Работа с заданиями  |
|     |              | СРС                                  | Подготовка к СРС на основании перечня предложенных вопросов, практическая работа (работа с использованием программных ресурсов) |
|     |              | A1/A2                                | Письменное или компьютерное тестирование  |
|     |              | ТЭ                                   | Компьютерное тестирование   |

Для того, чтобы получить более полные и глубокие знания по изучаемой дисциплине студент должен обратиться за помощью в подборе литературы к библиографу библиотеки, просмотреть имеющуюся библиографию, поработать с каталогами и базами данных, на которые сделана **подписка университетом.**

В их числе: <http://www.uisrussia.msu.ru/> – Университетская информационная система Россия (УИС РОССИЯ); <http://www.aclient.integrum.ru/> – Информационно-аналитическое агентство «ИНТЕГРУМ»; <http://www.ebiblioteka.ru/> – Полнотекстовые электронные базы данных компании East View Information Services; <http://www.elibrary.ru/>. Научная электронная библиотека (НЭБ). Работа с электронными ресурсами ВГУЭС: цифровыми учебными материалами; раздаточными материалами; хранилищем цифровых учебно-методических материалов; хранилищем цифровых научных материалов. Работа с полнотекстовыми базами данных. Работа с источниками.

## 6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, самостоятельной работы магистров/бакалавров, промежуточной аттестации, учебно-методическое обеспечение СРС

Таблица 6.1 Распределение баллов рейтинга успеваемости

| Раздел дисциплины                                   | Виды занятий      |   | Виды оценочных средств (всего 80 баллов)            | Баллы |
|---|-------------------|---|---|-------|
|   | Аудиторная работа | Лекция  |   |       |
| Раздел 1. Библиотечно-информационная компетентность | Аудиторная работа | Лекция  | Посещение (для бакалавриата 1-3 курсов обязательно) | 5     |
|   | СРС               | Индивидуальная работа (работа с электронными носителями: медиа-ресурсы) |   | 5     |

|  |                   |   |  |     |
|--|-------------------|---|--|-----|
|  |                   | Индивидуальная работа<br>(работа с источниками) |  |     |
|  |                   | Индивидуальная работа<br>(работа с базами)      |  |     |
|  | Аттестация        | Текущая аттестация <u>вторая</u>                | Тест   | 5   |
| Раздел 2.<br>(или Тема при<br>необходимости) | Аудиторная работа | Лекция  | Посещение (для<br>бакалавриата 1-3 курсов<br>обязательно)            | 5   |
|  |                   | Практическое занятие                            | Составление резюме,<br>практические упражнения,<br>учебные дискуссии | 5*5 |
|  |                   |   |  |     |
|  | СРС               | Подготовка к занятию                            | Индивидуальная прак-<br>тическая работа (ИЗ)                         | 5*5 |
|  |                   | Индивидуальная работа                           |  |     |
|  | Аттестация        | Текущая аттестация первая                       | Тест   | 20  |
|  |                   | Промежуточная<br>(семестровая) аттестация       | ТЭ   | 20  |
|  |                   |   |  |     |
| По всему курсу                               | Экзамен           |   |  | 20  |
| Промежуточная аттестация<br>(Э/З/ДЗ/ТЭ/ТЗ..) |                   |   |  |     |

**Таблица 6.2. Виды оценочных средств для контроля формирования знаний, умений, владений по видам деятельности/компетенциям**

| ООП | Компетенции                                 |      |        | Виды оценочных средств для групп компетенций и их составных частей               |
|-----|---|------|--------|--|
|     | Виды деятельности <sup>3</sup>              | Коды | Состав |  |
|     | Профессиональные компетенции                |      |        |  |
|     | Организационно-управленческая деятельность: | ПК-4 | знания | - основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач |
|     |   |      | умения | - использовать основные  |

|  |   |       |          |   |
|--|---|-------|----------|---|
|  |   |       |          | <p>теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации</li> </ul>  |
|  |   |       | владения | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами планирования карьеры</li> <li>- навыками практического использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач</li> </ul>  |
|  | Организационно-управленческая деятельность: | ПК-14 | знания   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом</li> <li>- причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях</li> </ul>   |
|  |   |       | умения   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации</li> <li>- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации</li> <li>- разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность</li> </ul> |
|  |   |       | владения | <ul style="list-style-type: none"> <li>- современным инструментарием управления человеческими ресурсами</li> </ul>  |

**Таблица 6.3. Распределение оценочных средств по видам учебной работы**

| Виды оценочных средств <sup>4</sup>     | Расположение (указать путь нахождения)   |
|---|--|
| Электронный тест                        | Система тестирования СИТО ВГУЭС<br>( <a href="http://cerber.vvsu.ru/cito/">http://cerber.vvsu.ru/cito/</a> ) |
| Задания для контрольных работ           | УМК по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»   |
| Индивидуальная практическая работа (ИЗ) | УМК по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» Кафедра МЭ (ауд. 213).                                |

**Таблица 6.4. Перечень вопросов для самостоятельного изучения дисциплины**

| № п/п           | № раздела и темы                                     | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения  | Кол-во часов |          |
|-----------------|--|--|--------------|----------|
|                 |  |  | 0            | 3        |
| <b>Раздел 1</b> |  |  | <b>0</b>     | <b>3</b> |
| 1.              | Тема 1.<br>Библиотечно-информационная компетентность | <p>В процессе изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» необходимо активно обращаться к специализированным периодическим изданиям, включая «Консультант директора», «Управление персоналом», «Кадровик», «Кадровый менеджмент», «Менеджмент в России и за рубежом» и др. Поиск информации должен осуществляться и с помощью ресурсов ИНТЕРНЕТ. Особо следует выделить следующие адреса: <a href="http://zarplata.ru/">http://zarplata.ru/</a> – журнал «Работа &amp; зарплата»; <a href="http://orgdevelopment.ru/">http://orgdevelopment.ru/</a> – Сайт, посвященный проблемам организационного развития <a href="http://www.hr-culture.net/">http://www.hr-culture.net/</a> – Сайт, посвященный вопросам кадровой политики, организационной культуре, организационной структуре предприятия, основам менеджмента, теории организации, методам управления персоналом и др. <a href="http://www.hrm21.ru/rus/">http://www.hrm21.ru/rus/</a> – Сайт Центра кадровых технологий XXI в.; <a href="http://www.hrliga.com/">http://www.hrliga.com/</a> – HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по персоналу и др .</p> <p>Для того, чтобы получить более полные и глубокие знания по изучаемой дисциплине студент должен обратиться за помощью в подборе литературы к библиографу библиотеки, просмотреть имеющуюся библиографию, поработать с каталогами и базами данных, на которые сделана подписка университетом.</p> <p>В их числе: <a href="http://www.uisrussia.msu.ru/">http://www.uisrussia.msu.ru/</a> –</p> | 20           | 20       |

| №<br>п/п | № раздела и темы | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения   | Кол-во часов |    |
|----------|------------------|---|--------------|----|
|          |                  | Университетская информационная система Россия (УИС РОССИЯ);<br><a href="http://www.aclient.integrum.ru/">http://www.aclient.integrum.ru/</a> – Информационно-аналитическое агентство «ИНТЕГРУМ»; <a href="http://www.ebiblioteka.ru/">http://www.ebiblioteka.ru/</a> – Полнотекстовые электронные базы данных компании East View Information Services; <a href="http://www.elibrary.ru/">http://www.elibrary.ru/</a> . Научная электронная библиотека (НЭБ). Работа с электронными ресурсами ВГУЭС: цифровыми учебными материалами; раздаточными материалами; хранилищем цифровых учебно-методических материалов; хранилищем цифровых научных материалов. Работа с полнотекстовыми базами данных. Работа с источниками.   |              |    |
|          |                  | Труд как основа развития человеческого общества и важнейший фактор производства.<br>2. Управление трудом в условиях рыночных отношений.<br>3. Редукция труда на современном этапе развития экономики России.<br>4. Сущность понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».<br>5. Международная организация труда (МОТ): цели, задачи, функции функционирования.<br>6. Воспроизводство рабочей силы.<br>7. Миграция как параметр, формирующий воспроизводство рабочей силы.<br>8. Резервы труда: понятие и определяющие факторы.<br>9. Сущность понятия «рынок труда».<br>10. Зарубежный опыт управления трудом на предприятиях и возможности его использования в российских условиях.<br>11. Рынок труда и предприятие.<br>12. Система управления трудовыми ресурсами предприятия, региона.<br>13. Сущность и виды безработицы.<br>14. Емкость рынка трудовых ресурсов. Способы расчета емкости рынка трудовых ресурсов.<br>15. Основные направления государственного регулирования рынка труда.<br>16. Теоретические концепции занятости: | 20           | 20 |

| №<br>п/п | № раздела и темы | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения  | Кол-во часов |    |
|----------|------------------|--|--------------|----|
|          |                  | <p>неоклассический подход; кейнсианский подход; монетаристская модель; институциональный подход.</p> <p>17. Современные черты рынка труда в России.</p> <p>18. Роль профсоюзов на российском рынке труда.</p> <p>19. Организация труда в России: проблемы и перспективы.</p> <p>20. Задачи Федеральной службы занятости.</p> <p><b>Примерные темы докладов</b></p> <p>Система управления трудовыми ресурсами предприятия, региона.</p> <p>Кадровая политика на предприятии.</p> <p>Трудовой потенциал работника, предприятия, региона, страны.</p> <p>Методы адаптации рабочей силы к потребностям производства.</p> <p>Подготовка и переподготовка кадров.</p> <p>Управление производительностью и эффективностью труда в условиях конкуренции.</p> <p>Взаимосвязь производительности и качества труда.</p> <p>Качество трудовой жизни как критерий социально-трудовых отношений на предприятии.</p> <p>Экономико-правовые аспекты регулирования трудовых конфликтов на предприятиях России.</p> <p>Региональная модель межотраслевого баланса трудовых ресурсов.</p> <p>Методика анализа трудового потенциала региона.</p> <p>Прогнозирование трудовых ресурсов территории.</p> <p>Миграция населения как фактор воспроизводства рабочей силы.</p> |              | 20 |
|          |                  | <p>Методы определения потребности региона в трудовых ресурсах.</p> <p>Деятельность профсоюзов как фактор регулирования рынка труда.</p> <p>Способы стимулирования работников предприятия.</p> <p>Основные подходы руководства Приморского края к решению проблем управления</p>  | 8            | 23 |

| №<br>п/п     | № раздела и темы | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения  | Кол-во часов |    |
|--------------|------------------|--|--------------|----|
|              |                  |  |              |    |
|              |                  | <p>трудовыми ресурсами региона.</p> <p>Государственное регулирование трудовых отношений на предприятиях различных форм собственности.</p> <p>Государственная политика доходов и ее регуляторы.</p> <p>Анализ и оценка трудовых ресурсов региона.</p> <p>Анализ, оценка и эффективность деятельности служб занятости.</p> <p>Особенности воспроизводства рабочей силы региона.</p> <p>Развитие и совершенствование системы социального партнерства на предприятии, в регионе.</p> <p>Проблемы защиты труда в современных условиях.</p> <p>Спрос и предложение на региональном рынке труда</p> |              |    |
| <b>Всего</b> |                  |  | 48           | 83 |

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### а) основная литература

1. Красноженова, Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами / Г.Ф. Красно-женова, П.В. Симонин. – М.: ИНФРА-М, 2012.-159 с.
2. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 284 с.
3. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практ. пособие для студентов вузов / [авт.:А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова и др.]; под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2012. - 64 с.
4. Федосеев В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда: учеб. пособие для студентов вузов / В. В. Федосеев. - 2-е изд., доп. и испр. - М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2013. - 144 с.
5. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие для студентов вузов / [авт. кол.: П. Э. Шлендер, В. М. Маслова, Л. С. Сухова]; под ред. П. Э. Шлендера. - М. : Вузовский учебник, 2012. - 302 с.
6. Якимова, З.В. Управление трудовыми ресурсами / З.В. Якимова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2011.-120 с.

### б) дополнительная литература

1. Басаков М. И. Управление персоналом. Конспект лекций. – М.: Феникс, 2012. – 160 с.
2. Батяев А. А. Идеальный персонал. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 176 с.
3. Бахарев А. Р., Ковалевская О. А. Кадровое дело для новичков. – Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2011. – 416 с.
4. Беккер Брайан И., Хьюзлид Марк А., Ульрих Дэйв. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность. – М.: Вильямс, 2010. – 304 с.

5. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. – М.: Современная школа, 2010. – 448 с.

### Перечень журналов

1. Журнал «Эксперт», <http://www.expert.ru>
2. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом», <http://dis.ru/manag>
3. Журнал «Директор-Инфо», <http://www.director-info.ru>
4. E-executive – сообщество эффективных менеджеров, <http://e-executive.ru>
5. АУР.Ru Административно-Управленческий Портал, <http://www.aup.ru>
6. Журнал «Управление персоналом» - <http://www.top-personal.ru/>

в) интернет-ресурсы

1. [www.vedomosti.ru](http://www.vedomosti.ru)
2. [www.sostav.ru](http://www.sostav.ru)
3. [www.gaap.ru](http://www.gaap.ru)
4. [www.kommersant.ru](http://www.kommersant.ru)
5. <http://www.informika.ru> – ГосНИИ ИТТ «Информика».
6. <http://www.zarplata.ru> – статьи, аналитика.
7. <http://www.personal-mix.ru> – сайт журнала «Персонал-Микс».
8. <http://uprav.biz/materials/management/view/2558.html> – Организационные функции персонала.
9. <http://uprav.biz/materials/upravlenie/view/8458.html?next=3> – Предотвращение конфликтов на стадии подбора персонала.
10. <http://www.cfin.ru/press/pmix/2001-1/25.shtml> – Иванова З. Юридические аспекты работы с персоналом в России.

### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Используются специализированные лекционные аудитории, оснащённые видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет. Аудитории для проведения практических занятий, оборудованные учебной мебелью и имеющие выход в сеть Интернет.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернет.

Комплект лицензионного программного обеспечения с поддержкой форматов DOC, PPT и PDF.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций  
ПрООП ВПО по направлениям подготовки 080200.62 Менеджмент

Составитель (и \_\_\_\_\_)

Программа одобрена на заседании кафедры

от \_\_\_\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Программа одобрена на заседании УМК филиала

от \_\_\_\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Председатель УМК филиала \_\_\_\_\_