Рубцовский индустриальный институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

СОГЛАСОВАНО

Декан ТФ А.В. Сорокин

Рабочая программа дисциплины

Код и наименование дисциплины: **Б1.О.22 «Управление персоналом»**

Код и наименование направления подготовки (специальности): **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль, специализация): **Производственный менеджмент**
Статус дисциплины: **обязательная часть**
Форма обучения: **очная**

Статус	Должность	И.О. Фамилия
Разработал	доцент	А.В. Сорокин
Согласовал	Зав. кафедрой «ЭиУ»	Д.В. Ремизов
	руководитель направленности (профиля) программы	Д.В. Ремизов

г. Рубцовск

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Содержание компетенции	Индикатор	Содержание индикатора
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2	Оценивает социальную значимость вариантов организационно-управленческих решений
		ОПК-3.4	Способен разрабатывать план реализации организационно-управленческих решений

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), предшествующие изучению дисциплины, результаты освоения которых необходимы для освоения данной дисциплины.	Командная работа и лидерство, Тайм-менеджмент, Теория менеджмента
Дисциплины (практики), для которых результаты освоения данной дисциплины будут необходимы, как входные знания, умения и владения для их изучения.	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Коммуникационный менеджмент, Стратегический менеджмент

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Общий объем дисциплины в з.е. /час: 3 / 108
Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Форма обучения	Виды занятий, их трудоемкость (час.)				Объем контактной работы обучающегося с преподавателем (час)
	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа	
очная	32	0	16	60	52

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Форма обучения: очная

Семестр: 4

Лекционные занятия (32ч.)

1. Человеческие ресурсы страны как источник формирования кадрового потенциала организации {лекция с разбором конкретных ситуаций} (4ч.)[1,2,3,4,5] Население и трудовые ресурсы. Абсолютные и относительные показатели естественного и механического движения населения. Процессы миграции населения в России. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Профессиональная трудоспособность. Экономическая активность населения. Уровень экономической активности. Занятость и безработица: сущность, показатели оценки. Виды безработицы. Государственная политика занятости.

2. Персонал организации {лекция с разбором конкретных ситуаций} (4ч.)[1,3,5] Понятие о персонале. Персонал предприятия как объект управления; место и роль управления персоналом в системе управления предприятием; принципы управления персоналом. Выбор и обоснование организационно-управленческих решений в области управления персоналом с учетом их социальной значимости и последствий. Показатели численности персонала. Структура персонала. Категории промышленно-производственного персонала. Позитивные и негативные последствия текучести кадров. Абсолютные и относительные показатели, характеризующие движение персонала в организации. Профессия, специальность, квалификация. Показатели, характеризующие квалификацию персонала в организации. Профессиональная компетентность.

3. Служба персонала на предприятии. Политика и стратегия в области персонала {лекция с разбором конкретных ситуаций} (4ч.)[1,2,3,5] История возникновения и развития, значение и основные функции служб персонала. Нормативы численности кадровых служб. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Блочная структура службы персонала на предприятии. Кадровая политика организации. Стратегия управления персоналом. Типы кадровых стратегий. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

4. Планирование работы с персоналом организации {лекция с разбором конкретных ситуаций} (4ч.)[1,2,3,5] Сущность, цели и задачи и этапы кадрового планирования. Оперативный и стратегический план работы с персоналом. Маркетинг персонала. Определение потребности в персонале. Баланс рабочего времени. Расчет численности персонала по формуле Розенкранца. Нормирование труда на предприятии. Нормы времени, выработки, обслуживания, соотношения, численности, управляемости Опытно-статистические и технически обоснованные нормы. Учет численности персонала. Основные направления по оптимизации численности сотрудников в организации.

5. Привлечение персонала в организацию {лекция с разбором конкретных ситуаций} (4ч.)[1,2,3,5] Подбор персонала и профориентация. Сущность, этапы

набора и отбора кадров. Внутренние и внешние источники привлечения персонала: преимущества и недостатки. Методы привлечения персонала. Методы отбора кадров. Структура резюме. Вербовочные анкеты. Автобиографии. Типы отборочных тестов. Кадровые собеседования. Структура трудового договора. Условия заключения срочного трудового договора. Кадровая документация.

6. Управление развитием и продвижением персонала {лекция с разбором конкретных ситуаций} (4ч.)[1,2,3,5] Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Организация обучения персонала. Достоинства и недостатки внутриорганизационного и внеорганизационного обучения. Формы и направления обучения кадров. Анализ кадрового потенциала; перемещения, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы карьерного роста сотрудника. Работа с кадровым резервом. Показатели работы с резервом. Профессиональная и организационная адаптация персонала.

7. Аттестация персонала организации {лекция с разбором конкретных ситуаций} (4ч.)[1,2,3,5] Понятие об аттестации персонала. Виды аттестации. Организация процесса аттестации. Аттестационный лист. Методы оценки персонала. Графический профиль должности. Сопротивление проведению оценки работы персонала и пути его преодоления. Виды и цели аттестации персонала. Организация процесса аттестации работников. Факторы, влияющие на успех аттестации персонала.

8. Высвобождение персонала организации {лекция с разбором конкретных ситуаций} (4ч.)[1,2,3,5] Основания прекращения трудового договора с сотрудником. Расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия и работника.

Психологические аспекты высвобождения персонала

Практические занятия (16ч.)

1. Практическое занятие по теме «Человеческие ресурсы страны как источник формирования кадрового потенциала организации»(2ч.)[1,4] Контрольный опрос по теме

2. Практическое занятие по теме «Персонал организации»(2ч.)[1,4] Контрольный опрос по теме

3. Практическое занятие по теме «Служба персонала на предприятии. Политика и стратегия в области персонала»(2ч.)[2,4,5] Контрольный опрос по теме.

Контрольная работа по темам 1-3

4. Практическое занятие по теме «Планирование работы с персоналом организации»(2ч.)[2,4,5] Контрольный опрос по теме

Решение задач

5. Практическое занятие по теме «Управление развитием и продвижением персонала»(2ч.)[2,3,4] Контрольный опрос по теме

Контрольная работа по темам 4-6

6. Практическое занятие по теме «Привлечение персонала в организацию»(2ч.)[2,3,4] Контрольный опрос по теме
7. Практическое занятие по теме «Аттестация персонала организации»(2ч.)[2,3,4,5] Контрольный опрос по теме
8. Практическое занятие по теме «Высвобождение персонала организации»(2ч.)[2,3,4,5] Контрольный опрос по теме
Контрольная работа по темам 7-8

Самостоятельная работа (60ч.)
1. Самостоятельное дополнительное изучение литературы по темам(12ч.)[1,2,5,6] Самостоятельное изучение теоретического материала заключается в проработке конспектов лекций, практических занятий и литературы по соответствующим темам. Темы для самостоятельного изучения:
Тема 1. Человеческие ресурсы страны как источник формирования кадрового потенциала организации
Тема 2. Персонал организации
Тема 3. Служба персонала на предприятии. Политика и стратегия в области персонала
Тема 4. Планирование работы с персоналом организации
Тема 5. Привлечение персонала в организацию
Тема 6. Управление развитием и продвижением персонала
Тема 7. Аттестация персонала организации
Тема 8. Высвобождение персонала организации
2. Подготовка к контрольным опросам и работам(12ч.)[1,2,6]
3. Подготовка к экзамену и его сдача(36ч.)[1,2,3,4,5]

5. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Для каждого обучающегося обеспечен индивидуальный неограниченный доступ к электронно-библиотечным системам, электронной библиотеке АлтГТУ и к электронной информационно-образовательной среде:

1. Сорокин, А.В. Управление персоналом: учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки «Менеджмент» /А.В. Сорокин, А.В. Прокопьев; Рубцовский индустриальный институт. –2-е изд. доп. и испр. - Рубцовск: РИИ, 2021. – 68 с. URL: https://edu.rubinst.ru/resources/books/Sorokin_A.V._Upravlenie_personalom_UP_2021.pdf (дата обращения 01.12.2021)

6. Перечень учебной литературы

6.1. Основная литература

2. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. –

Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464 (дата обращения: 27.11.2020). – ISBN 5-238-00290-4. – Текст : электронный.

3. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (дата обращения: 27.11.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02048-3. – Текст : электронный.

6.2. Дополнительная литература

4. Шапиро, С.А. Управление персоналом: курс лекций, практикум / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 288 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164 (дата обращения: 10.03.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-3674-9. – DOI 10.23681/272164. – Текст : электронный.

5. Маслова, В.М. Управление персоналом: [текст]: учебник для бакалавров/ В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2013. - 492 с.(10 экз.)

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

6. Административно-управленческий портал http://www.aup.ru/

8. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) по дисциплине представлен в приложении А.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

№пп	Используемое программное обеспечение
1	LibreOffice

№пп	Используемое программное обеспечение
2	Windows
3	Антивирус Kaspersky

№пп	Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы
1	Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы (http://Window.edu.ru)
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. (http://нэб.рф/)

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
учебные аудитории для проведения учебных занятий
помещения для самостоятельной работы

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

ПРИЛОЖЕНИЕ А
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Управление персоналом»

1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины

Код контролируемой компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Управление персоналом».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Управление персоналом» используется 100-балльная шкала.

Критерий	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по традиционной шкале
Студент освоил изучаемый материал (основной и дополнительный), системно и грамотно излагает его, осуществляет полное и правильное выполнение заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций, способен ответить на дополнительные вопросы.	75-100	*Отлично*
Студент освоил изучаемый материал, осуществляет выполнение заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций с непринципиальными ошибками.	50-74	*Хорошо*
Студент демонстрирует освоение только основного материала, при выполнении заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций допускает отдельные ошибки, не способен систематизировать материал и делать выводы.	25-49	*Удовлетворительно*

Студент не освоил основное содержание изучаемого материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.	<25	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами

1.Задания на оценку социальной значимости вариантов организационно-управленческих решений

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2 Оценивает социальную значимость вариантов организационно-управленческих решений

1. Оцените социальную значимость вариантов организационно-управленческих решений, принимаемых для разрешения конфликтов в организации (ОПК-3.2).
2. Оцените социальную значимость вариантов организационно-управленческих решений с позиции основных концепций управления персоналом (ОПК-3.2).
3. Оцените социальную значимость вариантов организационно-управленческих решений по привлечению и набору персонала в организацию (ОПК-3.2).
4. Оцените социальную значимость вариантов организационно-управленческих решений, принимаемых в ходе аттестации персонала предприятия (ОПК-3.2).

2.Задания на способность разрабатывать план реализации организационно-управленческих решений

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.4 Способен разрабатывать план реализации организационно-управленческих решений

1. Разработайте план реализации организационно-управленческих решений, необходимых для создания системы мотивация трудовой деятельности персонала (ОПК-3.4).
2. Разработайте план реализации организационно-управленческих решений в области проведения профориентации и трудовой адаптации персонала (ОПК-3.4).
3. Разработайте план реализации организационно-управленческих решений в области маркетинга персонала (ОПК-3.4).
4. Разработайте план реализации организационно-управленческих решений при создании системы адаптации работника на производстве (ОПК-3.4).

4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.