



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

Утверждено (актуализировано): на заседании кафедры протокол от «04» декабря 2020г. №3 Зав. кафедрой  /Шайхисламов Р.Б.	Согласовано: Председатель УМК факультета /института  / Хабибуллина З.Н.
--	---

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление человеческими ресурсами

Обязательная часть (Б1.О.12)

программа магистратуры

Направление подготовки (специальность)

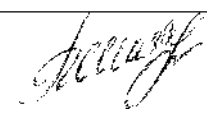
39.04.01 – Социология

Направленность (профиль) подготовки

Социальные проекты на региональном уровне

Квалификация

магистр

Разработчик (составитель) доцент кафедры социологии и работы с молодежью, к.социол.н., доцент	 / Шаяхметова Р.Р.
---	--

Для приема 2021 года

Уфа 2022г.

Составитель: Шаяхметова Р.Р., к.с.н., доцент кафедры социологии и работы с молодежью.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии и работы с молодежью, протокол от «2» июля 2021 г. № 10.

Заведующий кафедрой



/ Шайхисламов Р.Б.

Рабочая программа обновлена на заседании кафедры социологии и работы с молодежью на основании изменений в ОП, внесенных в соответствии с приказом БашГУ № 770 от 09.06.2021 г. «О внесении изменений в образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата, программы специалитета и программы магистратуры», протокол № 10 от 02.07.2021 г.

Заведующий кафедрой



/ Шайхисламов Р.Б.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, в перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии и работы с молодежью, протокол № 10 от «2» июня 2022 г.

Зав. кафедрой



/ А.Ю. Гайфуллин

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	6
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	9
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	17
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	18
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	18
Приложение 1. Содержание рабочей программы	19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения (УК-1, ОПК-1):

Категория (группа) компетенций ¹ (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
1. Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации.	Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации в области управления человеческими ресурсами
		УК-1.2. Умеет критически оценивать противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.	Умеет критически оценивать противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения
		УК-1.3. Владеет навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций, разработки и реализации стратегии их решения на основе системного подхода.	Владеет навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций в области управления человеческими ресурсами, разработки и реализации стратегии их решения на основе системного подхода
1. Информационно-коммуникационная грамотность при решении профессиональных задач	ОПК-1 Способен обоснованно отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач	ОПК-1.1. Обосновывает выбор информационно-коммуникационных технологий для постановки и решения задач социологического исследования;	Знает информационно-коммуникационных технологий для постановки и решения задач социологического исследования в области управления человеческими ресурсами
		ОПК-1.2. Предлагает постановку задач по поиску, обобщению социологических данных;	Умеет ставить задачи по поиску, обобщению социологических данных в области управления челове-

¹ Указывается только для УК и ОПК (при наличии).

		ОПК-1.5. Устанавливает правила, регламентирующие порядок и условия доступа к социологической информации и контролирует их выполнение	человеческими ресурсами Владеет навыками установления правил, регламентирующих порядок и условия доступа к социологической информации в области управления человеческими ресурсами и контролирует их выполнение
--	--	--	--

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам обязательной части.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цель дисциплины: формирование компетенций в области управления человеческими ресурсами для эффективного осуществления профессиональной деятельности

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами» составляет 3 зачетные единицы, 108 часа, из них:

для **очной формы** обучения: лекций - 18, практических занятий - 20, ФКР – 1,2, самостоятельная работа студентов – 32,8, контроль – 36; контактная нагрузка – 39,2.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий (УК-1)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
УК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации.	Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации в области управления человеческими ресурсами	Не знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации в области управления человеческими ресурсами	Перечисляет принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации в области управления человеческими ресурсами с помощью преподавателя	Перечисляет принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации в области управления человеческими ресурсами с минимальной помощью (наводящими вопросами)	Полностью самостоятельно перечисляет принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации в области управления человеческими ресурсами
УК-1.2. Умеет критически оценивать противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.	Умеет критически оценивать противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	Не умеет критически оценивать противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	Умеет критически оценивать противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения с помощью преподавателя	Умеет критически оценивать противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения с минимальной помощью (наводящими во-	Полностью самостоятельно критически оценивает противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения

	нения		ля.	просами)	
УК-1.3. Владеет навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций, разработки и реализации стратегии их решения на основе системного подхода.	Владеет навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций в области о управления человеческими ресурсами, разработки и реализации стратегии их решения на основе системного подхода	Не владеет навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций в области о управления человеческими ресурсами, разработки и реализации стратегии их решения на основе системного подхода	Навыки использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций в области о управления человеческими ресурсами, разработки и реализации стратегии их решения на основе системного подхода демонстрируется с существенными нарушениями.	Навыки использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций в области о управления человеческими ресурсами, разработки и реализации стратегии их решения на основе системного подхода демонстрируется с существенными ошибками	Навыки использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций в области о управления человеческими ресурсами, разработки и реализации стратегии их решения на основе системного подхода демонстрируется без ошибок

Код и формулировка компетенции - Способен обоснованно отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач (ОПК-1)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ОПК-1.1. Обосновывает выбор информационно-коммуникационных технологий для постановки и решения задач социологического исследования;	Знает информационно-коммуникационных технологий для постановки и решения задач социологического исследования в области управления человеческими ресурсами	Не знает информационно-коммуникационных технологий для постановки и решения задач социологического исследования в области управления человеческими ресурсами	Перечисляет информационно-коммуникационные технологии для постановки и решения задач социологического исследования в области управления человеческими ресурсами преподавателя	Перечисляет информационно-коммуникационные технологии для постановки и решения задач социологического исследования в области управления человеческими ресурсами с минимальной помощью (наводящими вопросами)	Полностью самостоятельно перечисляет информационно-коммуникационные технологии для постановки и решения задач социологического исследования в области управления человеческими ресурсами
ОПК1.2. Предлагает постановку задач по поиску, обобщению социологических данных;	Умеет ставить задачи по поиску, обобщению социологических данных в области управления человеческими ресурсами	Не умеет ставить задачи по поиску, обобщению социологических данных в области управления человеческими ресурсами	Умеет ставить задачи по поиску, обобщению социологических данных в области управления человеческими ресурсами с помощью преподавателя.	Умеет ставить задачи по поиску, обобщению социологических данных в области управления человеческими ресурсами с минимальной помощью (наводящими вопросами)	Полностью самостоятельно ставит задачи по поиску, обобщению социологических данных в области управления человеческими ресурсами
ОПК-1.5. Устанавливает правила, регламентирующие порядок и условия доступа к социологической информации и контролирует их выполнение	Владеет навыками установления правил, регламентирующих порядок и условия доступа к социологической информации в области управления человеческими ресурсами и контролирует их выполнение	Не владеет навыками установления правил, регламентирующих порядок и условия доступа к социологической информации в области управления человеческими ресурсами и контролирует их выполнение	Навыки установления правил, регламентирующие порядок и условия доступа к социологической информации в области управления человеческими ресурсами и контролирует их выполнение демонстрируется с существенными нарушениями.	Навыки установления правил, регламентирующие порядок и условия доступа к социологической информации в области управления человеческими ресурсами и контролирует их выполнение демонстрируется с существенными ошибками	Навыки установления правил, регламентирующие порядок и условия доступа к социологической информации в области управления человеческими ресурсами и контролирует их выполнение демонстрируется без ошибок

Показатели сформированности компетенции:

Критериями оценивания на очной форме обучения являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения тем дисциплины.

Шкала оценивания для семинарских практических занятий:

2 балла – «не удовлетворительно»

3 балла – «удовлетворительно»

4 балла – «хорошо»

5 баллов – «отлично».

Шкала оценивания на экзамене:

2 балла – «не удовлетворительно»

3 балла – «удовлетворительно»

4 балла – «хорошо»

5 баллов – «отлично».

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
УК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации.	Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, разработки стратегий действий, специфику системного подхода для решения проблемной ситуации в области управления человеческими ресурсами	Индивидуальный опрос, практические задания
УК-1.2. Умеет критически оценивать противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.	Умеет критически оценивать противоречивую информацию из разных источников; содержательно аргументировать стратегию выхода из проблемной ситуации на основе системного подхода, строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	Индивидуальный опрос, практические задания
УК-1.3. Владеет навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций, разработки и	Владеет навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки проблемных ситуаций в области о управления чело-	Индивидуальный опрос, практические задания

реализации стратегии их решения на основе системного подхода.	веческими ресурсами, разработки и реализации стратегии их решения на основе системного подхода	
ОПК-1.1. Обосновывает выбор информационно-коммуникационных технологий для постановки и решения задач социологического исследования;	Знает информационно-коммуникационных технологий для постановки и решения задач социологического исследования в области управления человеческими ресурсами	Индивидуальный опрос, практические задания
ОПК1.2. Предлагает постановку задач по поиску, обобщению социологических данных;	Умеет ставить задачи по поиску, обобщению социологических данных в области управления человеческими ресурсами	Индивидуальный опрос, практические задания
ОПК-1.5. Устанавливает правила, регламентирующие порядок и условия доступа к социологической информации и контролирует их выполнение	Владеет навыками установления правил, регламентирующих порядок и условия доступа к социологической информации в области управления человеческими ресурсами и контролирует их выполнение	Индивидуальный опрос, практические задания

Описание оценочных средств

Экзаменационные билеты: описание

Экзамен является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций. Структура экзаменационного билета: билет состоит из двух теоретических вопросов, которые в совокупности охватывают все содержание дисциплины. Допуском к экзамену является наличие устных положительно оцененных ответов на семинарских занятиях, выполнение обязательных практических заданий (см. темы семинарских занятий) на положительную оценку.

Вопросы для экзамена:

1. Методы управления человеческими ресурсами.
2. Методы построения системы управления человеческими ресурсами.
3. Требования к кандидатам при отборе на вакантную должность.
4. Организация процесса отбора.
5. Подбор и расстановка персонала.
6. Деловая оценка персонала.
7. Развитие и обучение человеческих ресурсов: основные понятия и концепции обучения.
8. Задачи и виды обучения персонала.
9. Методы обучения персонала.
10. Основные показатели обучения персонала.
11. Интернет образование – e-learning.
12. Оценка экономической эффективности мероприятий по управлению человеческими ресурсами: направления расчета экономического эффекта.

13. Показатели оценки эффективности мероприятий по управлению человеческими ресурсами.
14. Направления расчета экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления человеческими ресурсами
15. Оценка затрат при совершенствовании системы и технологии управления человеческими ресурсами.
16. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов: понятие мотивации и стимулирования персонала.
17. Теории мотивации.
18. Понятие конфликта.
19. Признаки и причины конфликтов.
20. Структурные характеристики конфликта.
21. Виды конфликтов.
22. Функции конфликтов.
23. Этапы и фазы конфликта.
24. Формулы возникновения конфликта.
25. Стили конфликтного поведения.

Образец экзаменационного билета

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Башкирский государственный университет»
Факультет философии и социологии
Кафедра социологии и работы с молодежью

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ 1

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Направление/Специальность: социология

Профиль/Программа/Специализация: Социальные проекты на региональном уровне

1. Управляющее воздействие.
2. Теории управления персоналом: теории человеческих ресурсов.

Утверждено на заседании кафедры _____, протокол № _____
(дата)

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О)

Критерии и шкала оценивания ответа на экзамене

Наличие положительно оцененных ответов на семинарских и практических занятиях учитывается при выставлении экзаменационной оценки.

Шкала и критерии оценивания ответов на экзамене:

- **5 баллов – «отлично»** - выставляется студенту, если его ответ полный, развернутый, освещены все аспекты вопросов экзаменационного билета, студент свободно владеет материалом, отвечает на дополнительные вопросы;

- **4 балла – «хорошо»** - выставляется студенту, если его ответ относительно полный, развернутый, освещены все главные аспекты вопросов экзаменационного билета,

студент свободно владеет материалом, отвечает на дополнительные вопросы, при этом в ответе имеются отдельные неточности;

- **3 балла** – «удовлетворительно» - выставляется студенту, если его ответ не полный, освещены не все аспекты вопросов экзаменационного билета, или один вопрос билета не освещен совсем, студент не владеет свободно материалом, не отвечает на все дополнительные вопросы;

- **2 балла** - «не удовлетворительно» - выставляется студенту, если его ответ не раскрывает содержание вопросов экзаменационного билета, студент не ориентируется в понятиях, не отвечает на дополнительные вопросы. Два балла выставляется также, если студент не готов к ответу на вопросы, отказывается отвечать.

Содержание тем семинарских занятий

Тема 1. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами

Вопросы для устного опроса:

1. Научное определение.
2. Роль человеческих ресурсов в процессе их трудовой деятельности.
3. Предмет, метод, объект и субъект управления.
4. Управляющее воздействие.
5. Задачи управления человеческими ресурсами.
6. Эволюция управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Законы формирования и управления человеческими ресурсами

Вопросы для устного опроса:

1. Законность и её свойства. Законы управления.
2. Законы развития навыков. Взаимосвязь законов при формировании и использовании человеческих ресурсов на различных уровнях (макроэкономическом; микроэкономическом; трудового коллектива и конкретного работника).

Доклады:

1. Закон усиления регулирования и управления.
2. Закон «необходимого разнообразия» управления.
3. Закон рассредоточения центров власти и управления. Закон системности управления.
4. Закон развития (самоуправления) системы управления. Закон эффекта управления.

Тема 3. Теории управления человеческими ресурсами

Вопросы для устного опроса:

1. Формирование научных подходов к управлению персоналом.
2. Теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль),
3. Теории управления персоналом: теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт),
4. Теории управления персоналом: теории человеческих ресурсов.
5. Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц),
6. Теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.).
7. Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко).

Доклады:

1. Школы управления человеческими ресурсами: школа научного управления.
2. Школы управления человеческими ресурсами: административная школа.
3. Школы управления человеческими ресурсами: неоклассическая школа.

4. Школы управления человеческими ресурсами: поведенческая (бихевиористская) школа и др.

Тема 4. Набор, отбор и найм персонала

Вопросы для устного опроса:

1. Организация набора персонала (создание резерва кандидатов).
2. Процесс отбора персонала: основные этапы.
3. Заочное знакомство с кандидатом.
4. Анализ рекомендаций и послужного списка.
5. Отборочное собеседование (оценочное интервью): основные типы и варианты проведения.
6. Этапы и техника проведения собеседования.
7. Типичные ошибки при проведении собеседования.
8. Освидетельствование профессиональной пригодности кандидата (испытания).
9. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов.

Доклады:

1. Психологическое тестирование: преимущества и недостатки.
2. Основные группы тестов, используемых в процессе отбора.
3. Метод «Assessment-Center».
4. Медицинский контроль.
5. Анализ результатов испытаний.
6. Принятие решения о найме.

Тема 5. Адаптация персонала

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие «адаптация персонала».
2. Основные направления адаптации (первичная, вторичная).
3. Профессиональная и социально-психологическая адаптация.
4. Продолжительность адаптационного периода.
5. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации.
6. Психологические типы организаций (организационные патологии).
7. Этапы процесса адаптации.
8. Традиционные методы адаптации персонала.
9. Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия.
10. Особенности адаптации различных категорий персонала.
11. «Симптомы» психологической дезадаптации работника.

Тема 6. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации.

Вопросы для устного опроса:

1. Различные подходы к определению организационной структуры.
2. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры.
3. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры.
4. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры.
5. Концепция Вудворт.
6. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры.
7. Исследования Астонской группы.
8. Теория жизненных циклов организации И.Адизеса.
9. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.

Тема 7. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия «мотивация труда» и «стимулирование».
2. Мотив, основные виды мотивов к труду.
3. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
4. Типы мотивации работников (типологическая концепция трудовой мотивации проф. В.И. Герчикова).
5. Стимулирование труда.
6. Основные виды и формы стимулирования.
7. Особенности стимулирования работников с разными типами мотивации.
8. Разработка системы стимулирования персонала организации.
9. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала.

Тема 8. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития.

Вопросы для устного опроса:

1. Отношения в организации.
2. Понятие, основные стадии, механизм и типология конфликтов.
3. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов.
4. Социальные и психологические мотивы конфликтов.
5. Классификация конфликтов. Последствия конфликтов (позитивные и негативные).
6. Пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов.
7. Стили, методы и типология конфликтного поведения.
8. Управление конфликтом.
9. Принципы управления конфликтами.
10. Правила обращения с конфликтами.
11. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии.

Тема 9. Оценка результатов деятельности персонала организации

Вопросы для устного опроса:

1. Анализ и описание работы и рабочего места.
2. Методы анализа работы.
3. Последовательность и назначение анализа и описания работы.
4. Оценка результатов труда персонала организации.
5. Показатели оценки результатов труда.
6. Оценка результатов деятельности подразделений и организации в целом.
7. Оценка затрат на персонал организации.

Критерии и методика оценивания ответов по устному опросу (на очной и заочной форме):

Устный опрос оценивается по 4 балльной шкале: «отлично» (5 баллов), «хорошо» (4 балла), «удовлетворительно» (3 балла), «не удовлетворительно» (2-1 балл):

- **«отлично»** выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, понятия; в ответе отслеживается четкая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком. Студент показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.

- **«хорошо»** выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, понятия; в ответе отслеживается четкая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком. Студент показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Студент допускает

отдельные несущественные неточности, ошибки.

- **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если в ответе допущены неточности при освещении основного содержания ответа, неточно используется специализированная терминология, понятия, ответ не имеет определенной логической последовательности. Студент не владеет свободно материалом, привязан к тексту выступления.
- **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии. Два балла выставляется также, если студент не готов к ответу на вопрос, отказывается отвечать.

Критерии и методика оценивания ответов по докладу(на очной и заочной форме):

- ✓ Содержательность, глубина, полнота и конкретность освещения темы.
- ✓ Логичность: последовательность изложения, обоснование теоретических положений, обобщение фактов и формулировка выводов.
- ✓ Концептуальность изложения: рассмотрены ли различные точки зрения (концепции), выражено ли свое отношение.
- ✓ Риторика (богатство речи): лаконичность, образное выражение мыслей и чувств путем использования различных языковых средств, выбора точных слов, эпитетов и т. п., правильность и чистота речи, владение исторической терминологией.

Доклад оценивается по 4 балльной шкале: «отлично» (5 баллов), «хорошо» (4 балла), «удовлетворительно» (3 балла), «не удовлетворительно» (2-1 балл):

- **«отлично»** – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; доклад имеет четкую композицию и структуру; в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала; доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала.
- **«хорошо»** – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; доклад имеет четкую композицию и структуру; в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала; имеются незначительные ошибки в содержании авторского текста или студент допустил незначительные ошибки в ответах на дополнительные вопросы по теме доклада.
- **«удовлетворительно»** – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в докладе имеются нарушения логики изложения материала или доклад не раскрывает полностью содержание темы. Студент не отвечает на дополнительные вопросы по теме доклада.
- **«неудовлетворительно»** – содержание доклада не соответствует заявленной в названии тематике или в докладе имеются грубые ошибки в изложении темы. Два балла выставляется также, если студент не готов к изложению доклада, отказывается отвечать.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с.: ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880>
2. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации: учебное пособие / составители К. Е. Гришин [и др.]. — Уфа: БашГУ, 2020. — 372 с. — ISBN 978-5-7477-5203-0. — Текст : электронный // Лань: электронно- библиотечная

система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/179933>

3. Управление персоналом: учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 280 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120>

Дополнительная литература:

1. Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 419 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>

2. Семенов, А. К. Организационное поведение: учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 272 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937>

3. Терновых, К. С. Воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве : монография / К. С. Терновых, Е. В. Авдеев, А. Л. Маркова. — Воронеж: ВГАУ, 2017. — 147 с. — ISBN 978-5-7267-0943-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/178833>

4. Управление персоналом: учебное пособие: [16+] / М. С. Гусарова, И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2019. – 212 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» договор с ООО «Нексмедия» №587 от 29.07.2015.

2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» договор с ООО «Лань» №586 от 01.08.2016, соглашение № 16/17 от 28.08.17 г

3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор на пакет издательства горячая линия –Телеком на платформе ЭБС УБО между БашГУ и «Нексмедия» №327 №327 от 01.04.2018.

4. Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://www.bashlib.ru/catalogi/>

Программное обеспечение:

1. Права на программы для ЭВМ операционная система для персонального компьютера Win SL 8 Russian OLP NL AcademicEdition Legalization GetGenuine.

Права на программы для ЭВМ обновление операционной системы для персонального компьютера Windows Professional 8 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition.

Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.

2. Программа для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.

3. Права на использование программного обеспечения Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный, продление подписки на 1 год. Договор №31806820398 от 17.09.2018.

4. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор № 104 от 17.06.2013 г.)

5. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор № 114 от 12.11.2014 г.)

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса необходимо мультимедийное оборудование, доступ к сети Интернет, к электронным библиотечным системам, к справочным системам.

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
Аудитория 309, 310, 312, 315	Лекции	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска и т.д.
Аудитория 309, 310, 312,	Семинарские, практические занятия, лабораторные занятия	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска и т.д.
Читальный зал № 5 (гуманитарный корпус, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4)	Самостоятельная работа обучающихся	Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, принтер KyoceraM130 – 1 шт., сканер EpsonV33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, МоноблокIRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «**Управление человеческими ресурсами**»
на 3 семестр обучения

очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	39,2
лекций	18
практических/ семинарских	20
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	32,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	36

Форма контроля: экзамен в 3 семестре.

1	Тема, содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополни- тельная литература, рекомендуемая студентам(номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успевае- мости (коллокви- умы, контрольные работы, компью- терные тесты и т.п.)
		Лек.	Пр/Сем	Лаб.ра б.	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Тема 1. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами. Научное определение. Роль человеческих ресурсов в процессе их трудовой деятельности. Предмет, метод, объект и субъект управления.	2	2		2	См. осн. лит-рас 1-4, Доп. лит-ра 1-5.	Практическоезаяние 1	устный опрос
2	Тема 2. Законы формирования и управления человеческими ресурсами. Законность и её свойства. Законы управления. Законы развития навыков. Взаимосвязь законов при формировании и использовании человеческих ресурсов на различных уровнях (макроэкономическом; микроэкономическом; трудового коллектива и конкретного работника).	2	2		4	См. осн. лит-ра с 1-4, Доп. лит-ра 1-5.	Практическоезаяние 2	устный опрос, доклад
3	Тема 3. Теории управления человеческими ресурсами. Формирование научных подходов к управлению персоналом. Теории управления персоналом. Современные теории управления персоналом.	2	2		4	См. осн. лит-ра с 1-4, Доп. лит-ра 1-5.	Практическоезаяние 3	устный опрос, доклад
4	Тема 4. Набор, отбор и найм персонала. Организация набора персонала (создание резерва кандидатов). Процесс отбора персонала: основные этапы. Заочное знакомство с кандидатом. Анализ рекомендаций и послужного списка. Отборочное собеседование (оценочное интервью): основные типы и варианты проведения. Этапы и техника проведения собеседования.	2	2		4	См. осн. лит-рас 1-4, Доп. лит-ра 1-5.	Практическоезаяние 4	устный опрос, доклад

5	Тема 5. Адаптация персонала. Понятие «адаптация персонала». Основные направления адаптации (первичная, вторичная). Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации.	2	2		4	См. осн. лит-рас 1-4, Доп. лит-ра 1-5.	Практическое занятие 5	устный опрос
6	Тема 6. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации. Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры.	2	2		4	См. осн. лит-рас 1-4, Доп. лит-ра 1-5.	Практическое занятие 6	устный опрос
7	Тема 7. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности. Понятия «мотивация труда» и «стимулирование». Мотив, основные виды мотивов к труду. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Типы мотивации работников.	2	2		4	См. осн. лит-рас 1-4, Доп. лит-ра 1-5.	Практическое занятие 7	устный опрос
8	Тема 8. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития. Отношения в организации. Понятие, основные стадии, механизм и типология конфликтов. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов.	2	4		4	См. осн. лит-ра с 1-4, Доп. лит-ра 1-5.	Практическое занятие 8	устный опрос
9	Тема 9. Оценка результатов деятельности персонала организации. Анализ и описание работы и рабочего места. Методы анализа работы. Последовательность и назначение анализа и описания работы. Оценка результатов труда персонала организации.	2	2		2,8	См. осн. лит-рас 1-4, Доп. лит-ра 1-5.	Подготовка к зачету	устный опрос
	Всего часов	18	20	-	32,8			