

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»  
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)

УТВЕРЖДАЮ

и.о. Декан факультета *Р*

*Шматко А. Д.*

(подпись) ФИО

« 31 » 05 20 22

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

|  |   |
|--|---|
| Направление/специальность подготовки       | 38.03.03 Управление персоналом                            |
| Специализация/профиль/программа подготовки | Управление персоналом в организации                       |
| Уровень высшего образования                | Бакалавриат   |
| Форма обучения                             | Очно-заочная  |
| Факультет                                  | Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации |
| Выпускающая кафедра                        | Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ                                 |
| Кафедра-разработчик рабочей программы      | Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ                                 |

| КУРС | СЕМЕСТР | ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ<br>(ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ) | ЧАСЫ (по наличию видов занятий) |                    |        |                           |                         |                        |                 |                 |                               | ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО<br>КОНТРОЛЯ |
|------|---------|---|---------------------------------|--------------------|--------|---------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------------|--------------------------------|
|      |         |   | ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ              | АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ |        |                           |                         | САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА |                 |                 |                               |                                |
|      |         |   |                                 | ВСЕГО              | ЛЕКЦИИ | ЛАБОРАТОРНЫЙ<br>ПРАКТИКУМ | ПРАКТИЧЕСКИЕ<br>ЗАНЯТИЯ | ВСЕГО                  | КУРСОВОЙ ПРОЕКТ | КУРСОВАЯ РАБОТА | ДРУГИЕ ВИДЫ<br>САМОСТ. РАБОТЫ |                                |
| 3    | 6       | 3                                       | 108                             | 34                 | 17     | 0                         | 17                      | 74                     | 0               | 0               | 74                            | ЭКЗ.                           |

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

### 38.03.03 Управление персоналом

год набора группы: 2022

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Стешин Василий Анатольевич, старший преподаватель



Программа рассмотрена

на заседании кафедры-разработчика

рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

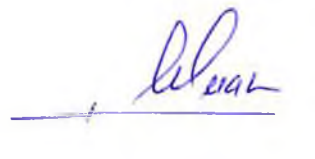


Программа рассмотрена

на заседании выпускающей кафедры

**Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

### **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-3 — способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

**УК-3**

*знания:*

основные понятия, категории и модели управления человеческими ресурсами организации;

*умения:*

постановка целей, формулирование задач управления человеческими ресурсами, анализ внешней и внутренней среды организации, выявление их ключевых элементов и оценка их влияния на управление человеческими ресурсами;;

*навыки:*

владение методами реализации основных функций в сфере управления человеческими ресурсами организации;.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-1 — Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

| КУРС                | СЕМЕСТР | Наименование разделов и дидактических единиц   | ВСЕГО | Аудиторные занятия в контактной форме |        |                      | Самостоятельная работа студентов | Формируемая компетенция, % |
|---------------------|---------|--|-------|---------------------------------------|--------|----------------------|----------------------------------|----------------------------|
|                     |         |  |       | ВСЕГО                                 | Лекции | Практические занятия |                                  | УК-3                       |
| 3                   | 6       | Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации. Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Личность в организации. Типология личности. Гуманистическая психология в управлении персоналом.                  | 20    | 5                                     | 2      | 3                    | 15                               | 20                         |
| 3                   | 6       | Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации. Виды и содержания основных теорий мотиваций.   | 20    | 6                                     | 3      | 3                    | 14                               | 20                         |
| 3                   | 6       | Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала. Аудит и особенности отбора кандидатов, методы оценки персонала и качества труда, аттестация, обучение и развитие персонала.  | 18    | 8                                     | 3      | 5                    | 10                               | 10                         |
| 3                   | 6       | Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами. Распределение полномочий, делегирование, виды управленческих решений.  | 15    | 5                                     | 3      | 2                    | 10                               | 10                         |
| 3                   | 6       | Раздел 5. Управление трудовыми коллективами. Групповое взаимодействие. Организационные конфликты.  | 16    | 6                                     | 3      | 3                    | 10                               | 20                         |
| 3                   | 6       | Раздел 6. Формирование организационной культуры. Взаимодействие между мировоззрением сотрудника и культурой организации. Типы организационных культур. Влияние организационной культуры на управление человеческими ресурсами. | 19    | 4                                     | 3      | 1                    | 15                               | 20                         |
| Всего за 6 семестр  |         |  | 108   | 34                                    | 17     | 17                   | 74                               | 100                        |
| Всего по дисциплине |         |  | 108   | 34                                    | 17     | 17                   | 74                               | 100                        |

#### 3.2. Аудиторный практикум

| № п/п              | Номер и наименование раздела дисциплины                                   | Тема практического занятия                                       | Объем, ауд. часов |
|--------------------|---|--|-------------------|
| 1                  | Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации.                    | Аудит человеческих ресурсов.                                     | 3                 |
| 2                  | Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации.                     | Применение теории мотивации на практике.                         | 3                 |
| 3                  | Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала.               | Значение процесса адаптации в трудовой деятельности сотрудников. | 5                 |
| 4                  | Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами. | Распределение полномочий и ответственности                       | 2                 |
| 5                  | Раздел 5. Управление трудовыми коллективами.                              | Групповое взаимодействие и групповые эффекты.                    | 3                 |
| 6                  | Раздел 6. Формирование организационной культуры.                          | Групповое взаимодействие и групповые эффекты в организации.      | 1                 |
| Всего за 6 семестр |   |  | 17                |

#### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

| № п/п              | Номер и наименование раздела дисциплины                                   | Содержание учебного задания                     | Объем, часов |
|--------------------|---|---|--------------|
| 1                  | Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации.                    | Дополнительное изучение специальной литературы. | 15           |
| 2                  | Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации.                     | Изучение дополнительной литературы.             | 14           |
| 3                  | Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала.               | Подготовка кейсов к дискуссии                   | 10           |
| 4                  | Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами. | Подбор литературы для написания реферата.       | 10           |
| 5                  | Раздел 5. Управление трудовыми коллективами.                              | Написание реферата. Подготовка к защите.        | 10           |
| 6                  | Раздел 6. Формирование организационной культуры.                          | Подготовка к зачету.                            | 15           |
| Всего за 6 семестр |   |   | 74           |

#### 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| СЕМЕСТР | НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА |   |   |       |   |    |   |   |      |    |    |    |    |     |    |    |    |
|---------|-----------------|---|---|-------|---|----|---|---|------|----|----|----|----|-----|----|----|----|
|         | 1               | 2 | 3 | 4     | 5 | 6  | 7 | 8 | 9    | 10 | 11 | 12 | 13 | 14  | 15 | 16 | 17 |
| 6       |                 |   |   | Диск. |   | ДР |   |   | ТекК | ДР |    |    |    | Реф |    | ДР |    |

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Диск. – дискуссия;
- ТекК – вопросы для текущего контроля;
- Реф – реферат.

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- дискуссия;
- вопросы для текущего контроля;
- реферат.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- экзамен.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. . Организационная культура. М.: Юрайт, 2021, эл. рес.
3. . Организационное поведение. Москва: Юрайт, 2021, эл. рес.
4. . Управление человеческими ресурсами. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

### 5.3. Периодические издания:

не требуются.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=474](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=474) —  
Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;  
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

### 5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

### 5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.



## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Лекционные занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.2. Практические занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.3. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:  
УК-3 способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с особенностями управления ключевыми ресурсами организации - человеческими ресурсами: определяются место и роль личности в организации, показываются методы подбора, отбора, оценки, адаптации, мотивирования сотрудников, их развития и т.д.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- дискуссия;
- вопросы для текущего контроля;
- реферат.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**17 ч.**), практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**74 ч.**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 34 ч. аудиторных занятий, и 74 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

| Наименование работы  | Рекомендуемая литература  | Трудоемкость, час. |
|--|---|--------------------|
| <b>Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации.</b>                    |   |                    |
| Дополнительное изучение специальной литературы.                                  | . Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)                        | 15                 |
| Итого по разделу 1   |   | 15                 |
| <b>Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации.</b>                     |   |                    |
| Изучение дополнительной литературы.  | . Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Москва: Юрайт, 2022 (1, 2, 3) | 14                 |
| Итого по разделу 2   |   | 14                 |
| <b>Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала.</b>               |   |                    |
| Подготовка кейсов к дискуссии  | . Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)                        | 10                 |
| Итого по разделу 3   |   | 10                 |
| <b>Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами.</b> |   |                    |
| Подбор литературы для написания реферата.  | . Управление человеческими ресурсами: Москва: Юрайт, 2022 (1, 2, 3)               | 10                 |
| Итого по разделу 4   |   | 10                 |
| <b>Раздел 5. Управление трудовыми коллективами.</b>                              |   |                    |
| Написание реферата. Подготовка к защите.   | . Управление человеческими ресурсами: Москва: Юрайт, 2022 (1, 2, 3)               | 10                 |
| Итого по разделу 5   |   | 10                 |
| <b>Раздел 6. Формирование организационной культуры.</b>                          |   |                    |
| Подготовка к зачету.   | . Организационная культура: М.: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)                             | 15                 |
| Итого по разделу 6   |   | 15                 |

## ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы для текущего контроля;
- дискуссия;
- реферат;
- экзамен.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Вопросы для текущего контроля

- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание пройденной теме - 5 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание, мало пользуется терминологией - 4 балла;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;
- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.

#### Дискуссия

Оцениваемые показатели.

1. соответствие содержания ответа обсуждаемому вопросу: - соответствует - не соответствует.
2. логическая последовательность его изложения
3. аргументированность и обоснованность ответа
4. наличие собственных суждений по проблеме
5. лаконичное и грамотное изложение материала
6. поиск новых идей и выдвижение контридей в процессе обсуждения

#### Реферат

Критерии оценивания

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы \_\_1\_\_ балл;
- соответствие целям и задачам дисциплины \_\_1\_\_ балл;
- логичность и последовательность в изложении материала \_\_1\_\_ балл;
- способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой \_\_1\_\_ балл;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса \_\_2\_\_ балла;
- умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию \_\_2\_\_ балла;
- обоснованность выводов \_\_1\_\_ балл;
- правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.) \_\_1\_\_ балл.

#### Экзамен

Обучающийся имеет право на получение минимальной положительной оценки при условии успешного прохождения текущего контроля успеваемости в форме диагностической работы в соответствии с графиком раздела 4.

Оценка Отлично - студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией.

Оценка Хорошо - студент, в целом, владеет материалом, но не достаточно полно и уверенно демонстрирует понимание процессов по вопросам, редко пользуется профессиональными терминами.

Оценка Удовлетворительно - студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, профессиональной терминологией практически не пользуется.  
Оценка Неудовлетворительно - студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по вопросам.

Паспорт фонда оценочных средств

| КУРС                | СЕМЕСТР | Наименование разделов и дидактических единиц                              | ВСЕГО | Аудиторные занятия в контактной форме |        |                      | Самостоятельная работа студентов | Формируемая компетенция, % | НАИМЕНОВАНИЕ<br>ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА |
|---------------------|---------|---|-------|---------------------------------------|--------|----------------------|----------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
|                     |         |   |       | ВСЕГО                                 | Лекции | Практические занятия |                                  | УК-3                       |                                     |
| 3                   | 6       | Раздел 1. Человеческий капитал как ресурс организации.                    | 20    | 5                                     | 2      | 3                    | 15                               | 20                         | Вопросы для текущего контроля       |
| 3                   | 6       | Раздел 2. Проблемы мотивации сотрудников организации.                     | 20    | 6                                     | 3      | 3                    | 14                               | 20                         | Вопросы для текущего контроля       |
| 3                   | 6       | Раздел 3. Привлечение, отбор, оценка и адаптация персонала.               | 18    | 8                                     | 3      | 5                    | 10                               | 10                         | Дискуссия                           |
| 3                   | 6       | Раздел 4. Информационная составляющая управления человеческими ресурсами. | 15    | 5                                     | 3      | 2                    | 10                               | 10                         | Вопросы для текущего контроля       |
| 3                   | 6       | Раздел 5. Управление трудовыми коллективами.                              | 16    | 6                                     | 3      | 3                    | 10                               | 20                         | Реферат                             |
| 3                   | 6       | Раздел 6. Формирование организационное культуры.                          | 19    | 4                                     | 3      | 1                    | 15                               | 20                         | Вопросы для текущего контроля       |
| Всего за 6 семестр  |         |   | 108   | 34                                    | 17     | 17                   | 74                               | 100                        |                                     |
| Всего по дисциплине |         |   | 108   | 34                                    | 17     | 17                   | 74                               | 100                        |                                     |