

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»**

Институт экономики, управления и социальных технологий
Кафедра Экономической теории и управления ресурсами

АННОТАЦИЯ

к рабочей программе

«Управление человеческими ресурсами»

Индекс по учебному плану: **Б1.В.ДВ.03.02**

Направление подготовки: **38.03.01 Экономика**

Квалификация: **бакалавр**

Профиль подготовки: **Экономический анализ и управленческий учет в
организационно-экономических системах**

Вид(ы) профессиональной деятельности: **организационно-управленческая,
расчетно-аналитическая**

Казань 2018 г.

РАЗДЕЛ 1 ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ И КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1 Цель изучения дисциплины (модуля)

Основной целью изучения дисциплины - привить знания нового механизма управления персоналом организации в складывающейся рыночной среде. Система управления человеческими ресурсами должна быть направлена на реализацию одной цели - добиться раскрытия всех потенциальных возможностей каждой личности в процессе её трудовой деятельности и повысить заинтересованность персонала в работе именно на этом предприятии, одним словом, повысить мотивацию к производительному труду.

1.2 Задачи дисциплины (модуля)

Основными задачами изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются:

1.Овладение теоретическими и практическими аспектами управления персоналом.

2. Изучение проблемы и основных подходов к их решению.

3.Овладение будущими специалистами факторами, воздействующие на персонал, такие как:

- организационно-экономические (организация труда и производства, нормирование труда (экономика труда);

-техничко-экономические (воздействие техники на соматическое и психическое состояние работников на отношение к труду;

- правовые (законодательство в области труда, трудовых отношений, условий труда;

- групповые (связаны с процессом социализации личности, её потребностью быть в группе и взаимодействовать;

- личностные - изучаются психологией и отражают процесс встраивания личности в трудовые отношения.

4. Привитие обучающимся навыков самостоятельной работы в конкретных ситуациях.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» входит в Блок Б1 «Дисциплины (модули)» и относится к вариативному модулю блока дисциплин по выбору, читается в шестом семестре на третьем курсе по профилю «Экономический анализ и управленческий учет в организационно-экономических системах».

1.4 Перечень компетенций, которые должны быть реализованы в ходе освоения дисциплины

ПК-9 способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

РАЗДЕЛ 2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ТЕХНОЛОГИЯ ЕЕ ОСВОЕНИЯ

2.1 Структура дисциплины (модуля), ее трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы или 72 часа.

Таблица 1а

Распределение фонда времени по видам занятий (очная форма обучения)

Наименование раздела и темы	Всего часов	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах/ интерактивные часы)				Коды составляющих компетенций	Формы и вид контроля освоения составляющих компетенций
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам.раб.		
<i>Раздел 1. Управление человеческими ресурсами, регулирование занятости</i>							<i>ФОС ТК-1 Тестирование</i>
1.1 Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента	13	3		3	7	ПК-93 ПК-9У	Собеседование
1.2 Привлечение персонала, регулирование занятости	13	3		3	7	ПК-93 ПК-9У	Собеседование защита практической работы
<i>Раздел 2. Оценка обучения, развития персонала и эффективности реализации кадровых решений</i>							<i>ФОС ТК-2 Тестирование</i>
2. 1 Использование персонала	15	4		4	7	ПК-93 ПК-9У ПК-9В	Собеседование, защита практической работы
2.2 Обучение и развитие персонала	15	4		4	7	ПК-93 ПК-9У ПК-9В	Собеседование защита практической работы
2. 3 Оценка эффективности реализации кадровых решений	16	4		4	8	ПК-93 ПК-9У	Собеседование
ЗАЧЕТ						ПК-93 ПК-9У ПК-9В	ФОС ПА Тестирование Собеседование
ИТОГО:	72	18		18	36		

Распределение фонда времени по видам занятий (заочная форма обучения)

Наименование раздела и темы	Всего часов	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах/ интерактивные часы)				Коды составляющих компетенций	Формы и вид контроля освоения составляющих компетенций
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам. раб.		
<i>Раздел 1. Управление человеческими ресурсами, регулирование занятости</i>							<i>ФОС ТК-1 Тестирование</i>
1.2 Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента	13	1	-	1	11	<i>ПК-93 ПК-9 У</i>	Собеседование
1.2 Привлечение персонала, регулирование занятости	13	1	-	1	11	<i>ПК-93 ПК-9 У</i>	Собеседование защита практической работы
<i>Раздел 2. Оценка обучения, развития персонала и эффективности реализации кадровых решений</i>							<i>ФОС ТК-2 Тестирование</i>
2.1 Использование персонала	13	1	-	1	11	<i>ПК-93 ПК-9 У ПК-9 В</i>	Собеседование, защита практической работы
2.2 Обучение и развитие персонала	13	1	-	1	11	<i>ПК-93 ПК-9 У ПК-9 В</i>	Собеседование защита практической работы
2.3 Оценка эффективности реализации кадровых решений	16	-	-	2	14	<i>ПК-93 ПК-9 У</i>	Собеседование
ЗАЧЕТ	4				4	<i>ПК-93 ПК-9 У ПК-9 В</i>	<i>ФОС ПА Тестирование Собеседование</i>
ИТОГО:	72	4		6	62		

РАЗДЕЛ 3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**3.1 Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)****3.1.1 Основная литература**

1. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3 Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=415041>

2. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с.: ISBN 978-5-91768-376-8
Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=405393>

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения.-СПБ.:Питер, 2012.-208с.

4. Управление персоналом: учебник /Н.В.Федорова, О.Ю.Минченкова, - М.: КНОРУС , 2013.-432с.

3.1.2. Дополнительная литература

5. Шлендер, П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер и др.; под ред. проф. П. Э. Шлендера. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 320 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/396902>

6. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/Еремин В.И., Шумаков Ю.Н., Жариков С.В. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 с.: - (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-009507-3 Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445081>

3.2 Информационное обеспечение дисциплины (модуля)

3.2.1 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Экономика, Социология, Менеджмент: база данных федерального образовательного портала ЭСМ: <http://ecsocman.hse.ru/>

2. Электронный каталог экономических и финансовых публикаций: база данных содержит сведения об экономической тематике: <http://www.finansy.ru/>

3.2.2 Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Microsoft Windows.
2. Microsoft Office.

3.3 Кадровое обеспечение

3.3.1 Базовое образование

Высшее образование в предметной области экономики и управления и /или наличие ученой степени и/или ученого звания в указанной области и /или наличие дополнительного профессионального образования – профессиональной переподготовки в области экономики и управления и /или наличие заключения экспертной комиссии о соответствии квалификации преподавателя профилю преподаваемой дисциплины.

3.3.2 Профессионально-предметная квалификация преподавателей

Наличие научных и/или методических работ по организации или методическому обеспечению образовательной деятельности по направлению «Экономика», выполненных в течение трех последних лет.

3.3.3 Педагогическая (учебно-методическая) квалификация преподавателей

К ведению дисциплины допускаются кадры, имеющие стаж научно-педагогической работы (не менее 1 года); практический опыт работы в области экономики на должностях руководителей или ведущих специалистов более 3 последних лет.

Обязательное прохождение повышения квалификации (стажировки) не реже чем один раз в три года соответствующее области экономики, либо в области педагогики.