



УТВЕРЖДЕНО

на заседании Учёного совета

ОУП ВО «АТиСО»

«23» апреля 2024 года протоколом № 54

Подписано цифровой
подписью: Нестеренко Ирина
Юрьевна
Дата: 2024.10.15 17:15:33 +05'00'

**Нестеренко
Ирина Юрьевна**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

МАСТЕР-КЛАСС "HR-МЕНЕДЖЕР"

**Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом организации**

**Квалификация выпускника
«Бакалавр»**

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Разработчик(и): кандидат философских наук О.В.Баландина

Заведующий кафедрой экономики
труда и управления персоналом

С.А. Шапиро

Декан экономического факультета

А. И. Кривцов

«16» апреля 2024 г.

«19» апреля 2024 г.

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	3
2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.	3
2.2 Результаты освоения образовательной программы:	4
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.....	4
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	5
5.1 Содержание дисциплины (модуля)	5
5.1 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий	6
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	6
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА	7
8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	8
9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	8
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	9

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель освоения дисциплины «Мастер-класс "HR-менеджер"» заключается в формировании знаний и представлений о сущности основных технологий HR-деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- знать основные тенденции в области управления персоналом;
- ознакомиться с основными сайтами размещения вакансий и поиска соискателей;
- получить навык поиска и привлечения кандидатов для трудоустройства в организацию;
- изучить основные модели поведения людей в организациях с различной культурой и способы мотивации;
- анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах;
- овладеть опытом проведения оценки и аттестации персонала.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Мастер-класс "HR-менеджер"» направлено на формирование следующих компетенций:

профессиональных компетенций и индикаторов их достижения:

Категория (группа) ПК	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции
Анализ данных и работа с информацией	ПК-1 Способен осуществлять поиск и привлекать кандидатов для трудоустройства в организацию, проводить отбор и оценку кандидатов	ПК-1.1 Знает теоретические основы подбора, поиска и отбора персонала ПК-1.2 Умеет собирать информацию о потребностях организации в персонале ПК-1.3 Владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности.
	ПК-2 Способен организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала	ПК-2.1Знать технологии и методы оценки личностных и профессиональных качеств и характеристик ПК-2.2 Умеет обеспечивать документационное сопровождение оценки и аттестации персонала ПК-2.3 Владеет навыками сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии
	ПК-3 Способен организовать труд и его оплату	ПК-3.1 Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда ПК-3.2 Умеет анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах ПК-3.3 Владеет навыками разработки системы организации и оплаты труда персонала
Управление		

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические основы подбора, поиска и отбора персонала;
- технологии и методы оценки личностных и профессиональных качеств и характеристик;
- методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда.

Уметь:

- собирать информацию о потребностях организации в персонале
- обеспечивать документационное сопровождение оценки и аттестации персонала;
- анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах.

Навыки и/или опыт деятельности:

- навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности;
- навыками сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии;
- навыками разработки системы организации и оплаты труда персонала.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц/часов)	4/144	4/144	
Контактная работа – аудиторные занятия:	32	40	
Лекции	16	16	
Семинары, практические занятия	16	24	
Лабораторные работы			
КтЗа, КтЭк, КонсЭ			
Самостоятельная работа обучающегося (всего с промежуточной аттестацией)	112	104	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Современные тенденции в практике работы с персоналом.

Новые технологии, социальные сети и проблемы управления интернациональной рабочей силой. Организация в системе международного бизнеса. Коммуникации между представителями различных культур. Самообучающиеся организации; горизонтальное управление. Новое поколение и трансформация рынка труда. Геймификация. Agile-технологии.

Тема 2. Привлечение кандидатов в организацию.

Поиск персонала: знание основных источников и методов поиска персонала. Основные методы отбора кандидатов на вакантные места. Оформление трудовых отношений при приеме на работу.

Тема 3. Процедура отбора и оценки персонала при приеме на работу.

Профессиональный отбор персонала и его цели. Организация отбора претендентов на вакантную должность. Методы оценки персонала при найме. Методы оценки соискателей.

Тема 4. Оценка и аттестация персонала

Этапы и закономерности развития оценки. Критерии оценки персонала. Факторы искажения оценки персонала. Современные подходы к оценке персонала. Методологические основы подходов к оценке персонала. Преимущества и недостатки подходов и концепций к оценке персонала. Аттестация как процедура определения на соответствие занимаемой должности. Требования ТК РФ к проведению аттестации.

Тема 5. Разработка программ мотивации и стимулирования труда.

Сущность и основное содержание понятия мотивация трудовой деятельности как функции и элемента кадрового менеджмента. Современное развитие экономики и требования к мотивационному менеджменту. Связь мотивации труда с его результатами. Направления мотивации: материальная и социальная. Сочетание материальной и социальной мотивации в современном менеджменте.

Тема 6. Организация труда персонала и нормирование труда на рабочих местах

Повышение значимости экономического аспекта в трудовых отношениях. Стандартизация рабочих мест. Регламентация процессов. Оптимизация системы управления. Мониторинг производительности..

Цель и задачи нормирования труда. Эффективность потенциала работника. Установление нормального уровня интенсивности труда. Взаимосвязь нормирования и стимулирования труда. Программы повышения производительности

5.1 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий**Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: 3.Е. (часов) 4/144**

Форма обучения	Очная	Вид контроля	Зачет с оценкой
Форма обучения	Очно - заочная	Вид контроля	Зачет с оценкой
Форма обучения	Заочная	Вид контроля	

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Очная				Очно-заочная				Заочная			
		Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС
		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР	
1.	Тема 1	2	2		18	2	4		16				
2.	Тема 2	2	2		18	2	4		18				
3.	Тема 3	4	4		18	2	4		18				
4.	Тема 4	2	2		18	4	4		18				
5.	Тема 5	4	4		20	4	4		16				
6.	Тема 6.	2	2		20	2	4		18				
7.	Консультации (контактная)	0	0		0	0	0		0				
8.	Промежуточная аттестация (часов)	0	0		0	0	0		0				
ВСЕГО ЧАСОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		16	16		112	16	24		104				

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**Тема 1. Современные тенденции в практике работы с персоналом.****Список литературы по темам см. Раздел 7***Задания для самостоятельной работы:*

1. Новые технологии, социальные сети и проблемы управления удаленными сотрудниками.
2. Новое поколение и трансформация рынка труда
3. Новые инструменты в работе с персоналом: геймификация. Agile-технологии и др.

Тема 2. Привлечение кандидатов в организацию.**Список литературы по темам см. Раздел 7***Задания для самостоятельной работы:*

1. Поиск персонала: основные источники.
2. Методы поиска персонала.
3. Профессиональные программы поиска персонала.

Тема 3. Процедура отбора и оценки персонала при приеме на работу.**Список литературы по темам см. Раздел 7***Задания для самостоятельной работы:*

1. Организация отбора претендентов на вакантную должность.
2. Основные методы отбора кандидатов на вакантные места.
3. Методы оценки персонала при найме.

Тема 4. Оценка и аттестация персонала**Список литературы по темам см. Раздел 7**

Задания для самостоятельной работы:

1. Этапы и закономерности развития оценки. Критерии оценки персонала. Факторы искажения оценки персонала.
2. Современные подходы к оценке персонала.
3. Аттестация как процедура определения на соответствие занимаемой должности. Требования ТК РФ к проведению аттестации.

Тема 5. Разработка программ мотивации и стимулирования труда.

Список литературы по темам см. Раздел 7

Задания для самостоятельной работы:

1. Современное развитие экономики и требования к мотивационному менеджменту.
2. Связь мотивации труда с его результатами.
3. Сочетание материальной и социальной мотивации в современном менеджменте.
4. Методы стимулирования труда.

Тема 6. Организация труда персонала и нормирование труда на рабочих местах

Список литературы по темам см. Раздел 7

Задания для самостоятельной работы:

1. Повышение значимости экономического аспекта в трудовых отношениях.
2. Стандартизация рабочих мест. Регламентация процессов.
3. Цель и задачи нормирования труда.
4. Эффективность потенциала работника. Установление нормального уровня интенсивности труда.
5. Программы повышения производительности

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Шестакова, Е. В. Формирование модели HR-бренда предприятия в системе управления человеческими ресурсами=Development of the company's HR brand model in the human resources management system / Е. В. Шестакова, М. В. Хомидова. – Москва : Креативная экономика, 2020. – 162 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599742> (). – Библиогр.: с. 144 - 151. – ISBN 978-5-91292-327-2. – DOI 10.18334/9785912923272. – Текст : электронный.

2. Сафонова, Л. А. HR-менеджмент : учебное пособие : [16+] / Л. А. Сафонова, Г. Н. Смолвик. – Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2021. – 115 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694781> (). – Библиогр.: с. 109-110. – Текст : электронный.

3. HR-брендинг : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 136 с. : ил., табл. – Режим доступа: по

подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683090> (). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3033-0. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

4. Подовжня, Г. HR без стереотипов : практическое пособие : [16+] / Г. Подовжня ; ред. Е. Закомурная. – Москва : Альпина Паблишер, 2022. – 264 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=707371> (). – ISBN 978-5-9614-3808-6. – Текст : электронный

5. HR-брендинг : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 136 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683090> (). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3033-0. – Текст : электронный.

6. Иванова, С. Кандидат. Новичок. Сотрудник: комплексная типология метапрограмм в управлении : [16+] / С. Иванова. – Москва : Альпина Паблишер, 2020. – 192 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598231> (). – ISBN 978-5-9614-3418-7. – Текст : электронный.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы	Описание ресурса Описание программы/Системы
1.	www.wfpma.com	Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом WFPMA
2.	hr-portal.ru	Форум кадровиков

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSONEB-W22 (проектор SANYOPROxtrax);
- акустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде

академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

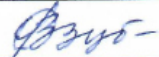
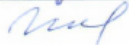
- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

3. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№ п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра ГЕМД	Е.П. Маскайкин		23.04.2024 г.
2	Кафедра МиУП	Е.В. Маскайкина		23.04.2024 г.
3	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		23.04.2024 г.
4	Учебно-методический отдел	Н.С. Ульянова		23.04.2024 г.
5	Библиотека	Г.В. Шпакова		23.04.2024 г.