

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Беспалов Владимир Александрович

Должность: Ректор МИЭТ

Дата подписания: 16.07.2024 15:19:23

Уникальный программный ключ:

ef5a4fe6ed0ffdf3f1a49d6ad1b49464dc1bf7354f736d70c8f86ca882b8d802

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Национальный исследовательский университет

«Московский институт электронной техники»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

«15» 01 2024 г.

М.П.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Методология, процессы и инструменты управления человеческими ресурсами»

Направление подготовки - 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) - «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных производств»

Москва 2024

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательных программ:

Компетенция ПК-2 «Способен осваивать и внедрять в практику операционного управления структурным подразделением и организацией современные технологии и методики работы с персоналом» сформулирована на основе профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».

Обобщенная трудовая функция - (G). Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации

Трудовая функция - (G/02.7) Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации

Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения подкомпетенций
ПК-2. МПиИУЧР Способен принимать стратегические, тактические и оперативные решения в управлении человеческими ресурсами, используя технологические и методические инновации в сфере профессиональной деятельности	- формирование системы управления персоналом; - разработка стратегии управления персоналом и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию; - разработка политики в области управления персоналом и инструментов ее реализации; - оценка социально-экономической эффективности управления персоналом;	Знания актуальных методов и инструментов осуществления планирования, отбора, найма, оценки и развития человеческих ресурсов организации, управления их мотивацией и лояльностью.; Умения применять стратегии управления человеческими ресурсами, соответствующие нормативным актам, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации; методы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособных сотрудников. Опыт разработки и оценки результативности политики развития персонала, исходя из стратегических целей организации и на основе экономического обоснования предлагаемых мероприятий.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине – изучение дисциплины опирается на *знания* методов познания, методов и инструментов регулирования рынка труда, методов решения основных задач управления ресурсами предприятий высокотехнологичных отраслей; *умения* анализировать состояние и динамику развития рынка труда, определять стратегическую и оперативную потребность организации в человеческих ресурсах требуемого количества и качества и *опыте* разработки предложений по эффективной организации работ и реализации стратегии управления человеческими ресурсами организации в сфере формирования количественного и качественного состава работников, полученных при изучении дисциплин «Методология научного познания», «Управленческая экономика», «Экономика высокотехнологичных производств», «Управление предприятием высокотехнологичных отраслей», «Регулирование рынка труда и формирование человеческих ресурсов организации».

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1	2	4	144	32	-	32	44	Экз (36)

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы (часы)		
1. Методология управления человеческими ресурсами	8	8	-	6	Опрос- участие в дискуссии, решение кейсов
					Контрольная работа
2. Процессы и инструменты управления	20	20	-	26	Опрос - участие в дискуссии, решение кейсов

человеческими ресурсами					Контрольная работа
3 Стратегия управления человеческими ресурсами	4	4		12	Итоговый кейс
					Защита практико-ориентированного задания (проекта)

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
М 1	1	2	Тема 1. Стратегия управления персоналом в высокотехнологичных отраслях 1.1. Взаимосвязь бизнес стратегии развития предприятия и стратегии управления персоналом 1.2. Особенности управления человеческими ресурсами на предприятиях высокотехнологичных отраслей 1.3. Методы диагностики факторов, влияющих на разработку стратегии в области управления человеческими ресурсами 1.4. Модели и стратегии управления человеческими ресурсами
	2	2	Тема 2. Методы разработки структуры и определения основных функций служб управления человеческими ресурсами 2.1. Виды структур служб управления человеческими ресурсами и принципы их формирования 2.2. Разработка функционала служб управления человеческими ресурсами: принципы, методы, инструменты 2.3. Индикаторы оценки эффективности работы служб управления человеческими ресурсами 2.4. Методы отбора направлений реализации политики управления человеческими ресурсами организации
	3	2	Тема 3. Бренд работодателя в системе управления человеческими ресурсами организации 3.1. Развитие бренда работодателя через управление человеческими ресурсами 3.2. Ценностное предложение работодателя 3.3. Инструменты формирования и развития бренда работодателя

	4	2	Тема 4. Формирование человеческих ресурсов 4.1. Жизненный цикл сотрудника 4.2. Методический инструментarium планирования потребности в человеческих ресурсах 4.3. Основные принципы и аспекты кадрового администрирования приема на работу и увольнения сотрудников
М 2	5	2	Тема 5. Подбор персонала 5.1. Основные принципы и инструменты подбора сотрудников 5.2. Разработка плана мероприятий по подбору персонала 5.3. Основные показатели, характеризующие подбор персонала
	6	2	Тема 6. Адаптация персонала 6.1. Направления и виды адаптации 6.2. Основные принципы и инструменты адаптации сотрудников 6.3. Разработка плана мероприятий по адаптации персонала 6.4. Основные показатели, характеризующие адаптацию персонала
	7-8	4	Тема 7. Мотивация персонала 7. 1. Основные подходы к формированию системы мотивации персонала 7.2. Формы и системы оплаты труда персонала 7.3. Основные подходы к системе премирования персонала 7.4. Основные подходы к формированию социального пакета для персонала
	9	2	Тема 8. Обучение и развитие персонала 8.1. Основные направления развития человеческих ресурсов 8.2. Основные инструменты формирования системы обучения персонала 8.3. Основные показатели, характеризующие обучение и развитие персонала
	10	2	Тема 9. Оценка персонала 9.1. Основные подходы к формированию системы оценки персонала 9.2. Основные инструменты и методы оценки персонала
	11	2	Тема 10. Управление талантами 10.1. Формирование кадрового резерва 10.2. Оценка кадрового резерва предприятия 10.3. Основные показатели, характеризующие кадровый резерв
	12	2	Тема 11. Вовлеченность персонала и внутренние коммуникации 11.1. Основные положения и аспекты внутренних коммуникаций 11.2. Каналы внутренних коммуникаций 11.3. Исследование вовлеченности персонала и использование результатов
	13	2	Тема 12. Бюджетирование фонда оплаты труда и расходов на персонал 12.1 Основные принципы бюджетирования фонда оплаты труда и численности персонала 12.2. Принципы бюджетирования социального пакета сотрудников и

			расходов на персонал
	14	2	Тема 13. Корпоративная культура организации 13.1. Формирование корпоративной культуры в организации 13.2. Основные принципы в политике коммуникаций и управления конфликтами
М 3	15	2	Тема 14. Формирование функциональной стратегии предприятия 14.1. Подходы формирования решений бизнес задач предприятия через управление человеческими ресурсами 14.2. Основные положения формирования стратегии управления персоналом
	16	2	Тема 15. Эффективность управления человеческими ресурсами 15.1. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами 15.2. Основные показатели эффективности деятельности служб управления человеческими ресурсами

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
М 1	1	2	Стратегия управления персоналом в высокотехнологичных отраслях
	2	2	Структура и основные функции служб управления человеческими ресурсами
	3	2	Бренд работодателя в системе управления человеческими ресурсами организации
	4	2	Формирование человеческих ресурсов
М 2	5	2	Подбор персонала
	6	2	Адаптация персонала
	7-8	4	Мотивация персонала
	9	2	Обучение и развитие персонала
	10	2	Оценка персонала
	11	2	Управление талантами
	12	2	Вовлеченность персонала и внутренние коммуникации
	13	2	Бюджетирование фонда оплаты труда и расходов на персонал
	14	2	Корпоративная культура организации
М 3	15	2	Формирование функциональной стратегии предприятия Защита итоговой практико-ориентированной работы «Разработка функциональной стратегии предприятия»
	16	2	Эффективность управления человеческими ресурсами Решение итогового кейса

4.3. Лабораторные работы
Не предусмотрены.

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
М 1	2	Подготовка к лекционным и практическим занятиям – работа с рекомендованными учебно-методическими материалами и Интернет-ресурсами.
	2	Подготовка к контрольной работе
	2	Решение кейса
М2	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям – работа с рекомендованными учебно-методическими материалами и Интернет-ресурсами, решение кейсов
	4	Подготовка к контрольной работе
	10	Подготовка к защите выполненного ПОЗ: - подготовка материалов к презентации
М3	2	Подготовка к лекционным и практическим занятиям – работа с рекомендованными учебно-методическими материалами и Интернет-ресурсами.
	10	Подготовка к защите выполненного ПОЗ: - написание доклада, подготовка слайдов презентации.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)
Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС, <http://orioks.miet.ru/>):

- ✓ Методические указания студентам по изучению дисциплины
- ✓ Сценарий обучения по дисциплине

Модуль 1 «Методология управления человеческими ресурсами»

✓ Учебно-методические материалы для изучения теории в рамках подготовки к практическим занятиям, к посково-аналитической работе, для выполнения домашних заданий размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 1-3), задание к практическим занятиям (практические занятия № 1-3), «ссылки на литературу» (список литературы).

Модуль 2 «Процессы и инструменты управления человеческими ресурсами»

✓ Учебно-методические материалы для изучения теории в рамках подготовки к практическим занятиям, размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 4-14),

задание к практическим занятиям (практические занятия № 4-14), «ссылки на литературу» (список литературы).

Модуль 3 «Стратегия управления человеческими ресурсами»

✓ Учебно-методические материалы для изучения теории в рамках подготовки к практическим занятиям, для выполнения ПОЗ размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 15-16), задание к практическим занятиям (практические занятия № 15-16), «ссылки на литературу» (список литературы).

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. О.А. Лапшовой. - Москва: Юрайт, 2023. - 406 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/511328> (дата обращения: 25.04.2023). - ISBN 978-5-9916-8761-4 : 0-00. - Текст : электронный.
2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538333> (дата обращения: 20.12.2023).
4. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543877> (дата обращения: 20.12.2023).
5. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 271 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09309-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535970> (дата обращения: 09.05.2024).
6. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом: учебник и практикум для вузов / И. Н. Кузнецов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16692-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536192> (дата обращения: 09.05.2024).

Периодические издания

1. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: Альманах / Издательский дом "Гребенников". - Москва: Гребенников, 2015 - . - URL: <http://grebennikon.ru/article-ilga.html> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.
2. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: Альманах / Издательский дом "Гребенников". - Москва: Гребенников, 2015 - . - URL: <http://grebennikon.ru/article-nkgl.html> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

3. КАДРОВОЕ ДЕЛО: практический журнал по кадровой работе / Акцион-пресс. - Москва: Акцион-МЦФЭР, 2011 - . - URL: <http://e.kdelo.ru> (дата обращения: 20.12.2023). - Текст: электронный : непосредственный.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека : сайт. - Москва, 2000 - . - URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: для зарегистрированных пользователей.
2. ЭБС Юрайт: biblio-online.ru: образовательная платформа. - Москва, 2013 - . - URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». - URL: <http://www.e.lanbook.com> (дата обращения: 20.12.2023). - Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе реализации обучения используются смешанное обучение, основанного на интеграции технологий традиционного и электронного обучения.

Обучение может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

Применяются следующие модели обучения: перевернутый класс, при котором студенты самостоятельно изучают материал, а закрепление материала происходит в ходе очного занятия.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: раздел ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы в форме электронных презентаций в ОРИОКС. Для размещения учебных материалов (заданий, презентаций) могут использоваться как внутриуниверситетские средства (портал ОРИОКС), так и внешние (Moodle, VK, google).

При проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внешние электронные ресурсы в** форме внешних информационных ресурсов на сайтах:

- Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 05.04.2024).
- Официальный сайт Минэкономразвития России: - URL: <http://www.economy.gov.ru> (дата обращения: 05.04.2024).
- Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. – URL: <https://mintrud.gov.ru/> (дата обращения: 05.04.2024).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Специализированная мебель (место преподавателя, посадочные места для студентов) <u>Материально-техническое оснащение:</u> Системный блок, монитор Iiyama, PLB1906S-B1, проектор LG DX540, экран рулонный настенный Da-lite, клавиатура Logitech Y-RZ42, мышь Logitech MRBA97, шкаф телекоммуникационный напольный ЦМО ШТК-М-18.6.6, учебная доска	Операционная система Microsoft Windows от 7 версии и выше, Microsoft Office Professional Plus или Open Office, браузер (Firefox, Google Chrome); Acrobat reader DC
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система Microsoft Windows Microsoft Office браузер Acrobat reader DC

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **ПК-2 МПиИУЧР.** «Способен принимать стратегические, тактические и оперативные решения в управлении человеческими ресурсами, используя технологические и методические инновации в сфере профессиональной деятельности» представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Принципиальной основой изучения студентом дисциплины является проектный подход, совмещенный с большой долей самостоятельной работы студента, а также индивидуальной работы преподавателя со студентом.

Студенты, изучающие дисциплину, обязаны:

– освоить темы модулей дисциплины (освоение тем подтверждается выступлениями на семинаре, выполнением обзора научных статей по проблемным вопросам тем модулей), выполнения практических заданий и т.д.);

– активно работать на лекциях и семинарах, во время лекции задавать вопросы, возникшие в результате самостоятельного изучения материала на этапе предаудиторной работы (результат – функциональный конспект лекций, решенные АКС, выполненные поисковые задания).

В процессе изучения курса предполагается самостоятельная работа студента в виде:

– подготовки к лекциям и семинарским занятиям путем изучения литературы, текстов лекций, Интернет ресурсов; выполнения поисковых заданий (подборка материалов для выполнения эссе и ПОЗ) в учебниках, монографиях, статистических сборниках, нормативных документах, материалах периодической печати. Использование моделей смешанного обучения предполагает подготовительный этап, на котором студенты выполняют полученное задание от преподавателя в конце предшествующей лекции или практического занятия, продублированное по средствам e-mail рассылки;

– выполнение практических заданий на семинарах;
– подготовки выступлений на семинарском занятии;
– выполнения поисково-аналитических заданий, которые отправляются преподавателю через систему ОРИОКС для оценивания.

Посещение лекций и семинаров обязательно.

При необходимости проводятся дистанционные консультации с преподавателем с использованием программ визуальной и аудио связи (Яндекс телемост).

Публичное представление результатов ПОЗ

Студентам рекомендуется использовать презентации в ходе изложения подготовленного материала. При оформлении презентации следует учитывать следующие требования:

- необходимо придерживаться общих требований к представлению материалов на слайде: не выносить много текста на слайд, использовать иллюстративные материалы в виде рисунков, графиков (гистограмм, диаграмм), обеспечивать читаемость подписей к ним, обозначение осей, соблюдение требования информативности иллюстраций и т.п.;
- количество слайдов должно отражать основные положения доклада, и их демонстрация должна уложиться в отведенное время;
- доклад должен быть структурирован в соответствии с целями и задачами, решенными при написании эссе, реферата, доклада.
- в презентации обязательно требуется показать обязательные структурные элементы (список исполнителей, тема, актуальность, цели и задачи, основные положения, выводы, список использованной литературы).

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется балльная накопительная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре (в сумме 60 баллов) и сдача экзамена (40 баллов).

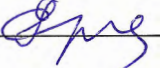
По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры ЭМФ, к.э.н., _____ / М.В. Лизавенко/

Рабочая программа дисциплины «Методология, процессы и инструменты управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профилю) «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных производств» разработана на кафедре ЭМФ и утверждена на заседании кафедры 22 декабря 2023 года, протокол № 6.

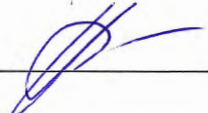
Заведующий кафедрой ЭМФ

 /Г.П. Ермошина/

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества

Начальник АНОК

 / И.М.Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ

/Директор библиотеки  / Т.П.Филиппова /