

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ
СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ»

Факультет «Экономика, управление и информационные системы в
строительстве и недвижимости»

Кафедра «Менеджмент строительных организаций».

«УТВЕРЖДАЮ»

проректор по учебной работе

Н.М. Запченко

«11» 11 2017 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль – «Производственный менеджмент в строительстве»

Квалификация (степень) – академический бакалавр

Базовый учебный план приема - 2017

Курс - второй

Семестр - третий

Общая трудоемкость - 3 ЗЕТ

ВИДЫ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВРЕМЕННОЙ РЕСУРС

Лекции - 18 часа

Практические занятия - 36 часов

Аудиторные занятия - 54 часа

Самостоятельная работа – 36 часов

Контроль – 18 часов


Форма обучения – очная

Вид промежуточной аттестации - Э

Всего - 108 часов


Макеевка 2017 г.

Программу составила:
к.э.н., доцент Гончарова Л.А.


(подпись)

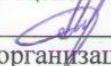
«30» августа 2017 г.

Председатель УМК по направлению подготовки (специальности):
д.гос.упр, доц., проф. кафедры «Менеджмент строительных организаций»
Вольская Е.М.

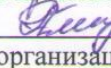

(подпись)

«30» августа 2017 г.

Рецензент(ы):


/М.П. Макущенко/ к.э.н, доцент кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Рецензент(ы):


/А.А. Генова/ к.э.н, доцент кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Рабочая программа дисциплины «**Управление человеческими ресурсами**» разработана в соответствии с: Республиканским государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования ГОС ВПО 1559 по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень «Бакалавриат»). Утвержден приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от «12» сентября 2016 г.

(полное название РГОС ВПО, номер и дата приказа, в соответствии с которым утвержден РГОС ВПО)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Производственный менеджмент в строительстве»), утвержденного решением Ученого совета ДонНАСА от «26» июня 2017 г., протокол № 10

(шифр и название направления подготовки (специальности), профиль подготовки (специализацию или программу подготовки)

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

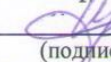
Менеджмента строительных организаций

(название кафедры)

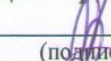
Протокол от «31» августа 2017 г. №1

Срок действия программы: 2017-2022 уч. г.

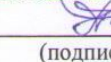
Зав. кафедрой «Менеджмент строительных организаций»:


д.э.н., проф. Иванов М.Ф.

Декан факультета ЭУИССН:


к.э.н., доцент Веретенникова О.В.

Начальник учебной части:


к.гос.упр., доцент Сухина А.А.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Утверждаю: Проректор по УР

« 30 » 08 2018 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2018-2019 учебном году на заседании кафедры менеджмента строительных организаций

Протокол от « 30 » августа 2018 г. № 1
Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Иванов М.Ф.



Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Утверждаю: Проректор по УР

« ___ » _____ 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры менеджмента строительных организаций

Протокол от « ___ » _____ 2019 г. № ___
Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Иванов М.Ф.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Утверждаю: Проректор по УР

« ___ » _____ 2020 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры менеджмента строительных организаций

Протокол от « ___ » _____ 2020 г. № ___
Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Иванов М.Ф.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Утверждаю: Проректор по УР

« ___ » _____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры менеджмента строительных организаций

Протокол от « ___ » _____ 2021 г. № ___
Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Иванов М.Ф.

| 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|--|--|
| <p>Цель дисциплины - на основе комплексного представления о системе управления человеческими ресурсами в организации сформировать и закрепить практические навыки работы с людьми в процессе трудового взаимодействия.</p> <p>Основными задачами дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проанализировать зарубежный и отечественный опыт работы с человеческими ресурсами; - разобрать принципы и методы работы с персоналом - изучить приемы постановки задач подчиненным и контроля их выполнения; - изучить методы повышения эффективности использования персонала; - рассмотреть причины динамики персонала. | |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП | |
| Цикл (раздел) ООП | Б1.Б.15 |
| 2.1 | Требования к предварительной подготовке обучающихся: |
| 2.1.1 | Базируется на дисциплинах Б1.В.ОД1 «Психология менеджмента», Б1.В.ДВ1. «Введение в специальность» |
| 2.2 | Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: |
| 2.2.1 | Дисциплины учебного плана бакалавриата цикла Б1: Б1.В.ДВ2. «Самоменеджмент», «Организация труда менеджера» Дисциплины учебного плана магистратуры цикла Б1: Б1.В.ДВ4. «Социально-психологические аспекты менеджмента» |
| 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
| Общекультурные компетенции: | |
| ОК-4: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия | |
| ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | |
| ОК-10: способностью анализировать социально-значимые проблемы и процессы, социальные отношения, структуру социальных организаций, прогнозировать возможное их развитие в будущем, а также балансировать рабочие места | |
| Общепрофессиональные компетенции | |
| ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | |
| ОПК-4: способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации | |
| Профессиональные компетенции | |
| организационно-управленческая деятельность | |
| ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | |
| ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде | |

| В результате освоения дисциплины обучающийся должен | | | | | |
|--|---|----------------------|--------------|--------------------------|-----------------------------|
| 3.1 | Знать: | | | | |
| 3.1.1 | основные понятия дисциплины, этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации | | | | |
| 3.1.2 | роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации | | | | |
| 3.1.3 | бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом | | | | |
| 3.1.4 | основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами | | | | |
| 3.2. | Уметь: | | | | |
| 3.2.1 | анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций | | | | |
| 3.2.2 | организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности | | | | |
| 3.2.3 | анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах | | | | |
| 3.2.4 | оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения | | | | |
| 3.2.5 | разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации, разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность, использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации, разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации | | | | |
| 3.2.6. | диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений | | | | |
| 3.3 | Владеть: | | | | |
| 3.3.1 | методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) | | | | |
| 3.3.2 | современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации | | | | |
| 3.3.3 | методами формирования и поддержания этического климата в организации | | | | |
| 3.3.4. | навыками деловых коммуникаций | | | | |
| 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | | | | | |
| Код | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр/ Курс | Часов | Компетенции | Литература |
| Модуль 1: «Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента» | | | 12 | | |
| 1.1 | Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами предприятия. /Лек/ | 3/2 | 2 | ОК-4, ОК-5, ОПК-3, ОК-10 | Л.1.1, Л.1.2, Л.1.4, Л.1.12 |
| 1.2. | Эволюция функции управления человеческими ресурсами. /СЗ/ | 3/2 | 4 | ОК-2, ПК-2 | М.1 |

| | | | | | |
|---|---|-----|-----------|-------------------|------------------------------------|
| 1.3. | Компоненты деятельности человека. Экономические ресурсы и факторы. /Лек/ | 3/2 | 2 | ОК-2, ОК-5, ОПК-4 | Л.1.1, Л.16, Л.1.7, Л.1.11 |
| 1.4 | Человек и организация. /СЗ/ | 3/2 | 4 | ОК-2, ОК-5 | М.1 |
| Модуль 2: «Кадровая политика современной организации» | | | 24 | | |
| 2.1. | Основные подходы к управлению персоналом. /Лек/ | 3/2 | 2 | ОПК-3, ПК-2 | Л.1.3, Л.1.5, Л.1.9, Л.2.1 |
| 2.2. | Оценка работника как личности. /ПЗ/ | 3/2 | 4 | ОПК-4, ПК-2 | М.1 |
| 2.3. | Теория человеческого капитала. Концепция "Анализ человеческих ресурсов". /Лек/ | 3/2 | 2 | ОПК-4, ОК-10 | Л.1.1, Л.1.4, Л.1.11 |
| 2.4. | Концепция" человеческого капитала . Анализ практической ситуации. /ПЗ/ | 3/2 | 4 | ОПК-3 | М.1 |
| 2.5. | Современные теории мотивации. Экономическая и социальная эффективность мотивации. стили управления. /Лек/ | 3/2 | 2 | ПК-1, ПК-2, | Л.1.2, Л.1.4, Л.1.7, Л.1.11, Л.2.1 |
| 2.6 | Мотивация деятельности персонала /СЗ/ | 3/2 | 4 | ПК-1, ОПК-3 | М.1 |
| 2.7 | Кадровая политика организации. /Лек/ | 3/2 | 2 | ПК-3 | Л.1.1, Л.1.2, Л.1.4 |
| 2.8 | Кадровая политика организации. /СЗ/ | 3/2 | 4 | ОПК-3 | М.1 |
| Модуль 3: «Понятие коллектива современной организации» | | | 18 | | |
| 3.1. | Управление человеческими ресурсами на стадиях жизненного цикла организации. /Лек/ | 3/2 | 2 | ОПК-3, ПК-8 | Л.1.1, Л.1.5, Л.1.6, Л.1.12 |
| 3.2. | Оценка потребности в персонале. /ПЗ/ | 3/2 | 4 | ОПК-3 | М.1 |
| 3.3. | Формирование управленческих команд. Кадровый аудит. /Лек/ | 3/2 | 2 | ПК-1, ПК-2 | Л.1.1, Л.1.2, Л.1.9 |
| 3.4. | Составление должностных инструкций и квалификационных характеристик работников /ПЗ/ | 3/2 | 4 | ОПК-3 | М.1, Л.2.1 |
| 3.5. | Планирование количества и отбора персонала. Управление движением персонала. /Лек/ | 3/2 | 2 | ПК-1, ПК-2 | Л.1.1, Л.1.2, Л.1.8, Л.1.12 |
| 3.6. | Расчет штата организации. /ПЗ/ | 3/2 | 4 | ПК-1, ПК-2 | М.1 |
| 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ | | | | | |
| 5.1 | Для преподавания дисциплины предусмотрены традиционные образовательные технологии в рамках аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов. | | | | |
| 5.2 | Аудиторные занятия включают лекции, на которых излагается теоретическое содержание дисциплины; семинарские занятия, предназначенные для закрепления теоретического курса и приобретения студентами практических | | | | |

| | |
|---|--|
| | навыков в сфере государственного и регионального управления. Лекционный материал сопровождается слайд-презентациями в формате "Power Point". Для наглядности используются материалы различных программ социально-экономического и научно-технического развития региона, видеоматериалы. |
| 5.3 | При изложении теоретического материала используются такие принципы дидактики высшей школы, как четкая последовательность и систематичность, логическое обоснование, взаимосвязь теории и практики, наглядность и т.п. В конце каждой лекции предусмотрен отрезок времени для ответов на проблемные вопросы. |
| 5.4 | Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с выполнением индивидуального задания по написанию реферата, подготовкой к лекционным и семинарским занятиям, а также самостоятельным изучением теоретического материала, предусмотренного данной РПД. |
| 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| 6.1 | Контрольные вопросы и задания |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие типы организационных культур Вы знаете? Охарактеризуйте их. 2. На каких концепциях базируется органический подход? Охарактеризуйте их. 3. В чем заключается гуманистический подход и из какой концепции он исходит? 4. Каковы условия разработки кадровой политики? 5. Охарактеризуйте этапы построения кадровой политики. 6. Объясните понятия “кадровая политика” и “кадровая стратегия” 7. Что такое ожидаемая реализуемая стоимость специалиста? Из каких элементов она состоит? 8. Объясните структуру восстановительных издержек. 9. Охарактеризуйте параметры, включаемые в первоначальные издержки? 10. Когда были проведены первые оценки стоимости человеческого капитала? 11. Сформулируйте принципиальные положения концепции анализа человеческих ресурсов. 12. Охарактеризуйте параметры, включаемые в первоначальные издержки. 13. Что требует больших затрат времени и преодоления большего сопротивления – индивидуальное или групповое изменение поведения? 14. Какие мероприятия по внедрению изменений Вы могли бы предложить? 15. Какие кризисы может переживать организация в процессе своего развития? Охарактеризуйте ситуации, в которых кадровый состав ориентирован –или не ориентирован на изменения. 16. Как производится оценка кандидатов при приеме на работу? 17. Что такое текущая потребность в специалистах? 18. Что такое долговременная потребность в специалистах? 19. Объясните понятия “кадровая политика” и “кадровая стратегия” 20. Типы кадровой политики. 21. Этапы построения кадровой политики. 22. От чего зависит структура кадровой службы? Как рассчитать количество персонала кадровой службы? 23. Из каких элементов состоит корпоративная культура и в чем её сила? Какие мероприятия могут способствовать удержанию корпоративной культуры? 24. Какие организационные особенности и характеристики персонала могут свидетельствовать о готовности организации к изменениям? 25. Перечислите основные задачи по управлению персоналом, характерные для концепции использования трудовых ресурсов. 26. На каких концепциях базируется органический подход, охарактеризуйте их. 27. 3. В чем заключается гуманистический подход, из какой концепции он исходит? |

28. Дайте общую характеристику деятельности по управлению человеческими ресурсами предприятия.
29. Охарактеризуйте основные направления, сформировавшиеся в области наук о труде и персонале.
30. Какие виды характеров может носить оценка потребности в персонале?
31. Что такое текущая потребность в персонале?
32. Что такое долговременная потребность в специалистах?
33. Дайте общую характеристику мотивации.
34. Охарактеризуйте содержательные теории мотивации.
35. Охарактеризуйте процессуальные теории мотивации

6.2 | Тестовые вопросы текущего контроля

Примеры тестовых вопросов:

- 1. Слежение за движением персонала с целью получения необходимой информации для разработки соответствующих программ называется:**
 - А. мониторинг;
 - Б. кадровое исследование;
 - В. анализ движения персонала.

- 2. Система правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы, называется:**
 - А. кадровая стратегия;
 - Б. кадровая политика;
 - В. корпоративная культура.

- 3. Какие категории работников в составе списочной численности персонала не выделяются?**
 - А. постоянные;
 - Б. сезонные;
 - В. совместители.

- 4. Подход к управлению персоналом, в рамках которого ведущее место занимает техническая, а не управленческая подготовка людей на предприятии называется:**
 - А. экономический;
 - Б. органический;
 - В. гуманистический.

- 5. Степень профессиональной подготовки, необходимая для выполнения данных трудовых функций, называется:**
 - А. профессиональная компетентность;
 - Б. квалификация;
 - В. профессиональная пригодность.

- 6. Оценка рабочего места – это процесс, суть которого состоит:**
 - А. в рациональном и бережном отношении работника к своему рабочему месту;
 - Б. в установлении дифференцированной оплаты за проделанную работу;
 - В. в техническом и механическом оснащении рабочего места.

- 7. Характеристика, описывающая устойчивость и эффективность корпоративной культуры в противостоянии иным тенденциям, называется:**
 - А. силой корпоративной культуры;
 - Б. зрелостью корпоративной культуры;
 - В. устойчивостью корпоративной культуры.

8. Истинную величину персонала в каждый данный момент характеризует его:

- А. списочная численность;
- Б. явочная численность;
- В. постоянная численность.

9. Совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для осуществления эффективной профессиональной деятельности, называется:

- А. профессиональная компетентность;
- Б. профессиональная пригодность;
- В. квалификация.

10. Метод оплаты труда, при котором работник получает вознаграждение за произведенную продукцию, называется:

- А. сдельная оплата труда;
- Б. оплата по результатам;
- В. премиальный план.

| | | | |
|--|--|--------------|--------------------------------------|
| 6.3 | Индивидуальное задание | | |
| Индивидуальным заданием является написание реферата по индивидуальной теме | | | |
| 6.4 | Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | | |
| 6.4.1 | Контроль знаний и умений студентов по курсу «Управление человеческими ресурсами» проводится в соответствии с «Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов при кредитно-модульной системе организации учебного процесса в Донбасской национальной академии строительства и архитектуры» (от 30.11.2015 г.). | | |
| 6.4.2 | При организации обучения по кредитно-модульной системе для определения уровня знаний студентов используется модульно-рейтинговая система их оценки, которая предполагает последовательное и систематическое накопление баллов за выполнение всех запланированных видов работ. | | |
| 6.4.3 | Распределение баллов, которые получают студенты | | |
| Вид выполняемого задания | Кол-во баллов за ед. | Кол-во работ | Максимальное суммарное кол-во баллов |
| Модуль 1: «Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента» | | | |
| Выполнение домашних заданий и посещение аудиторных занятий. | 0-10 | 1 | 10 |
| Модульный контроль | 0-15 | 1 | 15 |
| Итого по модулю №1 | | | 25 |
| Модуль 2: «Кадровая политика современной организации» | | | |
| Выполнение домашних заданий и посещение аудиторных занятий. | 0-15 | 1 | 15 |
| Модульный контроль | 0-15 | 1 | 15 |
| Итого по модулю №2 | | | 30 |
| Модуль 3: «Понятие коллектива современной организации» | | | |
| Выполнение домашних заданий и посещение аудиторных занятий. | 0-20 | 1 | 20 |
| Модульный контроль | 0-15 | 1 | 15 |
| Итого по модулю №3 | | | 35 |

| | | | |
|---|--|--|-----------|
| Всего | | | 90 |
| Дополнительно можно получить до 10 баллов - за публикацию профессиональной статьи, участие в олимпиаде, за выступление на конференции и публикацию тезисов докладов, дополнительную научную работу, оформленную надлежащим образом. | | | |
| 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | |

| | |
|--------------|---------------------------------|
| 7.1 | Рекомендуемая литература |
| 7.1.1 | Основная литература |

| | Авторы, составители | Название | Издательство, год | Количество | Примечание |
|-------|---|---|--|-------------------|--|
| Л.1.1 | Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. | Управление персоналом | М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 560 с. | ЭБС | Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=884141 |
| Л.1.2 | Фокин К.Б. | Управление кадровым резервом: теория и практика: монография | М.: ИНФРА-М, 2017. – 277 с. | ЭБС | Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=792680 |
| Л.1.3 | А.Я. Кибанова | Управление персоналом организации: учебник | М.: ИНФРА-М, 2017. — 695 с. | ЭБС | Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=739576 |
| Л.1.4 | Минева О.К., И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова | Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник | М.: ИНФРА-М, 2017. —160 с. | ЭБС | Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=780502 |
| Л.1.5 | А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева | Оценка персонала в организации : учеб. пособие | М.: ИНФРА-М, 2017. - 171 с. | ЭБС | Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=782840 |
| Л.1.6 | Чуланова О.Л. | Управление персоналом на основе компетенций: монография | М.: ИНФРА-М, 2017. - 122 с. | ЭБС | Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=757112 |
| Л.1.7 | В.А. Финоченко, Т.А. Финоченко | Аттестация рабочих мест по условиям труда: Учебное пособие | Москва: ФГБОУ УМЦОЖДТ, 2016. - 158 с. | ЭБС | Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=894703 |
| Л.1.8 | И.Б. Дуракова | Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях : монография | М.: ИНФРА-М, 2017. - 242 с. | ЭБС | Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=851817 |
| Л.1.9 | О.М.Исаева, Е.А. Припорова | Управление человеческими ресурсами : учебник и | М.: Издательство Юрайт, 2017. – 244 с. | 1 | Библиотека ДонНАСА |

| | | | | | |
|--------------|--|--|--|-------------------|--|
| | | практикум для прикладного бакалавриата– 2-е изд. | | | |
| Л.1.10 | Л.В. Беззубко, Н.П. Вишневская, Л.А. Гончарова, Р.Р. Лукьянова | Человек и труд: российско-украинские исследования: монография | МОН РФ «Академия труда и социальных отношений», Башкирский ин-т соц. техн., ДонНАСА. – Уфа, 2013. – 244 с. | 1 | Библиотека ДонНАСА |
| Л.1.11 | М.Ф. Иванов, Е.М. Вольская, Л.Б. Костровец, Н.А. Пушкарева, Е.В. Балабенко и др. | Менеджмент строительных организаций: учеб. пособие | Донецк: ТОВ «Цифровая типография», 2017. – 208 с. | 10 | Библиотека ДонНАСА |
| Д.1.12 | Л.В. Беззубко, Е.В. Балабенко, Н.А. Пушкарёва, В.А. Литвинов и др | Менеджмент строительства: учебное пособие | Донецк: Цифрова типографія, 2014. – 245 с. | 10 | Библиотека ДонНАСА |
| 7.1.2 | Дополнительная литература | | | | |
| | Авторы, составители | Название | Издательство, год | Количество | Примечание |
| Л.2.1 | Чуланова О.Л. | Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения : учеб. пособие | М.: ИНФРА-М, 2017. — 73 с. | ЭБС | Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=752507 |
| Л.2.2 | Ю.Г.Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин | Аутсорсинг в управлении персоналом: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры | М.: Издательство Юрайт, 2017. – 389 с. | ЭБС | Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/viewer/810B8FF5-7A3F-4A6D-9244-949CB5A0CFFD#page/2 |
| 7.1.3 | Методические разработки | | | | |
| | Авторы, составители | Название | Издательство, год | Количество | Примечание |
| М.1 | Гончарова Л.А. | Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» для студентов | Макеевка: ГОУ ВПО «ДонНАСА», 2017. – 44 с. | 20 | Библиотека ДонНАСА |

| | | | | | |
|------------|---|---|--------------------------|-------------------|-----------------------------|
| | | направления 38.03.02 «Менеджмент» - профиля «Производственный менеджмент в строительстве» ОКУ «бакалавр» (для студентов дневной и заочной форм обучения) | | | |
| М.2 | Гончарова Л.А. | Методические рекомендации для самостоятельной работы по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами» для студентов направления 38.03.02 «Менеджмент» профиля «Производственный менеджмент в строительстве» ОКУ «бакалавр» (для студентов дневной и заочной форм обучения) | Макеевка, ДонНАСА, 2016 | 20 | Доступен электронный ресурс |
| М.3 | Гончарова Л.А. | Конспект лекций по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» для студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Производственный менеджмент в строительстве» ОКУ «бакалавр» (для студентов дневной и заочной форм обучения) | Макеевка, ДонНАСА, 2017 | 2 | Доступен электронный ресурс |
| | Авторы, составители | Название | Издательство, год | Количество | Примечание |
| 7.2 | Электронные образовательные ресурсы | | | | |
| Э.1 | http://www.kadrovik.ru/ – Портал «Официальный сайт Национального союза кадровиков». | | | | |
| Э.2 | http://hrmaximum.ru/ – HR-MAXIMUM – портал по вопросам управления персоналом. | | | | |
| Э.3 | http://www.pro-personal.ru/ - портал профессионального сообщества кадровиков. | | | | |

| | |
|---|---|
| Э.4 | Http://www.hr-journal.ru - сайт журнала «Работа с персоналом». |
| Э.5 | Журнал «Управление персоналом» www.top-personal.ru |
| 7.3 | Программное обеспечение |
| 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
| 8.1 | Мультимедийный проектор (ауд. 406, 5.402, 5.204), |
| 8.2 | Ноутбук (ауд. 406, 5.402, 5.204) |

СОДЕРЖАНИЕ

| № п/п | Название раздела | Номер страницы |
|-----------------|---|-------------------|
| 1 | Цели освоения дисциплины | 3 |
| 2 | Место дисциплины в структуре ООП ВПО | 3 |
| 3 | Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины | 3 |
| 4 | Содержание дисциплины | 4 |
| 5 | Образовательные технологии | 6 |
| 6 | Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины | 7 |
| 7 | Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 11 |
| 8 | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) | 13 |
| Приложение 1 | Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | |
| | Лист регистрации изменений рабочей программы | 15 |

