

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.



Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Епишкин Илья Анатольевич, к.э.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Стратегия и политика управления человеческими ресурсами

Направление подготовки:	<u>38.04.03 – Управление персоналом</u>
Магистерская программа:	<u>Стратегическое управление персоналом</u>
Квалификация выпускника:	<u>Магистр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p>Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
---	--

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Стратегия и политика управления человеческими ресурсами» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;

ПК-3: умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-4: умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-10: умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

ПК-33: владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Стратегия и политика управления человеческими ресурсами" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Кадровый консалтинг и аудит

2.2.2. Современные информационные технологии в управлении персоналом

2.2.3. Социально-психологические технологии управления персоналом

2.2.4. Технологии управления развитием персонала

2.2.5. Управление кадровой безопасностью

2.2.6. Управление мотивацией персонала

2.2.7. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

2.2.8. Экономические аспекты социально-трудовых отношений

2.2.9. Эффективность управления персоналом

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	
2	ПКО-11 Способность исследовать кадровую политику организации, разрабатывать отдельные компоненты кадровой и социальной политики	
3	ПКО-4 Способность осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	
4	ПКС-1 Способен выявлять кадровые проблемы в организации и определять стратегические направления совершенствования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем	<p>ПКС-1.1 Владеет навыками системного сбора информации в области человеческого капитала и анализа выполнения стратегических планов и программ для выработки эффективных управленческих решений.</p> <p>ПКС-1.2 Умеет формировать стратегию и реализовывать политику управления человеческими ресурсами.</p> <p>ПКС-1.3 Умеет организовывать и проводить мероприятия в области мотивации, нормирования и оплаты труда, оценки и развития персонала.</p>
5	ПКС-2 Способен использовать организационно-экономические инструменты/инструментарий при разработке и/или реализации кадровой стратегии организации	

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 1
Контактная работа	28	28,15
Аудиторные занятия (всего):	28	28
В том числе:		
лекции (Л)	14	14
практические (ПЗ) и семинарские (С)	14	14
Самостоятельная работа (всего)	80	80
Экзамен (при наличии)	36	36
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	144	144
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	4.0	4.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	КР (1), ПК1, ПК2	КР (1), ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЭК	ЭК

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	<p>Раздел 1 ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ Понятие, термины, концепции в области УЧР. Цели УЧР. Роль и значение управления персоналом в общей системе управления компанией. Аксиомы управления человеческими ресурсами. Человеческий капитал. Роль и место службы персонала в структуре компании.</p>					24	24	
2	1	<p>Раздел 2 КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К УЧР Понятие компетенции и компетентности. Модель компетенций. Типы компетенций. Профиль компетенций. Формы и инструменты развития компетенций.</p>					1	1	
3	1	<p>Раздел 3 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ Современные тенденции кадровой политики в организациях. Понятие, виды и содержание кадровой политики в организации. Цели и принципы формирования кадровой политики. Кадровая политика-функции подразделения по управлению человеческими ресурсами. Организационная (корпоративная) культура.</p>					3	3	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	1	Раздел 4 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ Модели и схемы планирования человеческих ресурсов. Методы определения потребности в персонале. Анализ работы. Оптимизация численности персонала.					8	8	
5	1	Раздел 5 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПОДБОР И ОТБОР ПЕРСОНАЛА Методы привлечения кандидатов. Критерии выбора метода по подбору персонала. Анализ эффективности системы привлечения кандидатов. Цели и структура отбора. Анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма. Интервью как ключевой метод оценки кандидата. Виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное. Стили проведения интервью. Планирование и проведение интервью. Психологическое тестирование. Критерии эффективности системы найма персонала. Технология создания положения о найме. Практикум по эффективному проведению собеседований.	1				1	2	ПК1
6	1	Раздел 6 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: МОТИВАЦИЯ	2				8	10	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>Определение мотивации. Основные понятия мотивации. Теории мотивации. Принципы мотивации. Место мотивации в системе управления персоналом. Мотивация в управлении трудовой деятельностью. Факторы и инструменты мотивации. Разработка системы мотивации. Мотивирующие методы. Управление мотивацией. Схема организации работ «Мотивация персонала». Система мотивации персонала в ОАО «РЖД».</p>							
7	1	<p>Раздел 7 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОПЛАТА ТРУДА Цели вознаграждения с точки зрения организации. Цели вознаграждения с точки зрения работников. Содержание стратегии вознаграждения. Политика вознаграждения. Вознаграждение или стимул. Бюджетирование затрат на персонал. Затраты на рабочую силу. Выбор системы оплаты труда. Система грейдов как основа построения компенсационной системы. Положение об оплате труда. Элементы управления вознаграждениям. Льготы работникам. Уровни оплаты. Структура оплаты. Оценка видов работ. Процесс управления оплатой труда. Система оплаты, основанная на компетенциях. Общие зависимости оплаты труда от результатов. Система компенсации и этапы жизненного цикла.</p>	2				9	11	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Система оплаты труда в Японии- основные положения. Распределение ответственности при оплате труда.							
8	1	Раздел 8 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ Определение процесса адаптации. Разработка программ адаптации персонала. Схема организации работ «Адаптация персонала». Адаптация в ОАО «РЖД»-результаты социологического опроса.	1				7	8	
9	1	Раздел 9 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ Стратегическое развитие человеческих ресурсов. Модель обучающей организации. Определение целей обучения. Управление обучением. Модель обучения персонала. Факторы, влияющие на систему обучения. Формирование системы обучения. Определение потребности в обучении. Обзоры показателей труда. Принципы и методы обучения. Алгоритм систематизации процесса обучения. Перестройка системы подготовки управленческих кадров. Распределение ответственности при обучении. Ошибки в подходах к обучению сотрудников. Эффективность обучения.	2		2		9	13	
10	1	Раздел 10 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОЦЕНКА	1		2		1	4	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА Понятие, значение и предмет оценки. Цикл системы оценки. Аттестация сотрудников.							
11	1	Раздел 11 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПОДГОТОВКА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ, ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ Кадровый резерв. Процесс управления карьерой. Политика управления карьерой. Планирование карьеры.	1		2		5	8	
12	1	Раздел 12 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ Поддерживающая структура программы управления эффективностью. Управление человеческими ресурсами. Комплексный аудит работы по управлению человеческими ресурсами. КРП и оплата труда. Принципы управления эффективностью.	1		2		1	4	
13	1	Раздел 13 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ Проблемы трудовых ресурсов в России. Тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире.	1		2		1	4	
14	1	Раздел 14 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ	1		2		1	4	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		РЕСУРСАМИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» до 2015 года. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД». Оценка персонала и инфраструктура оценочной деятельности в ОАО «РЖД». Кадровый резерв ОАО «РЖД».								
15	1	Раздел 15 ЗАКЛЮЧЕНИЕ Ключевые характеристики системы управления персоналом. Построение кадровой политики. Система управления персоналом-принципиальный дизайн. Резюме.	1		2		1	4	ПК2	
16	1	Экзамен						36	КР, ЭК	
17		Раздел 1.1 Семинар-круглый стол «Место УЧР в системе управления организацией»								
18		Всего:	14		14		80	144		

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 14 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	1	РАЗДЕЛ 9 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ	Разработка анкеты участников для сбора обратной связи по обучению (По Киркпатрику). Мозговой штурм «Создание системы обучения в зависимости от иерархии должностей». Мини-тренинг «Какие методы обучения нацелены на получение знаний, а какие на получение навыков?»	2
2	1	РАЗДЕЛ 10 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА	Деловая игра «Аттестация сотрудников в компании»	2
3	1	РАЗДЕЛ 11 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПОДГОТОВКА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ, ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ	Обсуждение методов управления кадровым резервом в компаниях	2
4	1	РАЗДЕЛ 12 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	Сравнительный анализ показателей эффективности управления человеческими ресурсами	2
5	1	РАЗДЕЛ 13 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	Круглый стол на тему «Современные HR-тренды»	2
6	1	РАЗДЕЛ 14 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ	Обсуждение стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»	2
7	1	РАЗДЕЛ 15 ЗАКЛЮЧЕНИЕ	Семинар-круглый стол на тему «Управление человеческими ресурсами в современной организации: влияние на стратегию»	2
ВСЕГО:				14 / 0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

1. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в транспортной организации.
2. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в пассажирской компании
3. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в производственной компании
4. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в сервисной компании
5. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в образовательной организации
6. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в финансовой организации
7. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства
8. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в индустрии развлечений
9. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в железнодорожной компании
10. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в государственной организации
11. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в предприятии малого бизнеса
12. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в строительной организации
13. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в научной организации
14. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в спортивной организации
15. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в торговой организации

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Стратегия и политика управления человеческими ресурсами» являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления человеческими ресурсами организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний.

При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с человеческими ресурсами, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения. Лекции по дисциплине «Стратегия и политика управления человеческими ресурсами» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике управления персоналом, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов работы с персоналом.

При объяснении основных категорий кадровой работы и работы с персоналом следует уделять особое внимание отличию в понимании их с точки зрения экономического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из других уже изученных дисциплин, просить их приводить примеры и искать связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к управлению персоналом.

В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения.

Кроме того, в ходе проведения лекций и семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра. Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие. Да и сам процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлечённости. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость.

По возможности необходимо включать в преподавание данной дисциплины такие формы работы, как демонстрация практических методов работы с персоналом, например, разработка должностной инструкции какой-либо специальности, составление объявления о приеме на работу, составление и представление личного резюме, разработка примерного перечня вопросов при проведении отборочного интервью, составление уведомления об

увольнении работника и т.п.

Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов управления персоналом. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую.

Для активизации творческого потенциала студентов рекомендуется проведение научно-практических конференций в формате решения кейсов, что предполагает предварительную подготовку студентами докладов по обсуждаемым на конференции проблемам.

Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем.

Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: зачет, реализация, анализ и оценка разработанной деловой игры, а также промежуточный контроль в виде само-самостоятельных работ и тестирования, проводимого по всем изученным темам.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	1	РАЗДЕЛ 1 ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом. Подготовка к семинару.	24
2	1	РАЗДЕЛ 2 КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К УЧР	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	1
3	1	РАЗДЕЛ 3 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	3
4	1	РАЗДЕЛ 4 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	8
5	1	РАЗДЕЛ 5 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПОДБОР И ОТБОР ПЕРСОНАЛА	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	1
6	1	РАЗДЕЛ 6 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: МОТИВАЦИЯ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	8
7	1	РАЗДЕЛ 7 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОПЛАТА ТРУДА	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	9
8	1	РАЗДЕЛ 8 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	7
9	1	РАЗДЕЛ 9 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	9

10	1	РАЗДЕЛ 10 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	1
11	1	РАЗДЕЛ 11 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПОДГОТОВКА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ, ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	5
12	1	РАЗДЕЛ 12 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	1
13	1	РАЗДЕЛ 13 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	1
14	1	РАЗДЕЛ 14 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	1
15	1	РАЗДЕЛ 15 ЗАКЛЮЧЕНИЕ	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе, работа с электронным курсом.	1
ВСЕГО:				80

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Практика управления человеческими ресурсами	М. Армстронг.	2012	10-е изд. - СПб. : Питер, 2012. - 848 с. - (Классика МВА). Библиогр.: с. 810-846. - 1500 экз. - ISBN 978-5-459-01157-9 (в пер.) Библиотека университета
2	Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами. Монография	Ларионов Г.В.	2014	2014 г., Москва, Дашков и К. http://www.knigafund.ru/books/174226

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Электронный курс «Управление человеческими ресурсами»	Епишкин Илья Анатольевич	2013	2013, МИИТ http://edu.emiit.ru/

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» <http://www.knigafund.ru/> (только для студентов ИЭФ). Для активации доступа необходимо пройти регистрацию в любой компьютерной аудитории института.
3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
5. <http://consultant.ru/> - компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
6. <http://garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».
7. www.hr-zone.net (Проводник в мире персонала)
8. www.e-executive.ru (Сообщество менеджеров)
9. www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)
10. www.headhunter.ru (Кадровый портал)
11. <http://edu.emiit.ru/> (Учебный портал ИЭФ МИИТ, логин и пароль получает староста группы в ауд 3113 по студенческому билету)
12. Электронная библиотека <http://e.lanbook.com/> (необходима регистрация из локальной сети университета)
13. Методическая литература кафедры Экономика труда и управление человеческими ресурсами: электронный ресурс <https://drive.google.com/folderview?id=0B1ByPmBsRDzDRkJCbXR6OWU0ZmM&usp=sharing>

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Для проведения практических занятий необходимы компьютеры с рабочими местами в компьютерном классе. Компьютеры должны быть обеспечены стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом Microsoft Office не ниже Microsoft Office 2007 (2013).
2. Электронное сопровождение лекций в форме презентаций Power Point.
3. Для самостоятельной работы используется учебный портал Института экономики и финансов по адресу <http://edu.emiit.ru/>
4. Он-лайн контакт со студентами реализован посредством электронной почты преподавателя, соц. сетей (ВКонтакте, https://new.vk.com/uchr_eep311), Кампуса ИЭФ https://ief.bitrix24.ru/workgroups/group/45/?current_fieldset=SOCSERV.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET и INTRANET.
2. Аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук, звук) и персональными компьютерами для студентов/
3. Компьютерный класс с кондиционером. Рабочие места студентов в компьютерном классе, подключённые к сетям INTERNET и INTRANET

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для успешного освоения дисциплины обучающимся необходимо учитывать следующие критерии преподавателя:

- Посещаемость занятий
- Изучение электронного курса
- Работа на практических занятиях
- Экзамен в конце семестра

Работа на практических занятиях дает 50 процентов итоговой оценки. Электронный курс - 30 процентов итоговой оценки. В составе курса тест. Сначала необходимо изучить курс, потом пройти тестирование (учет 3 попыток). Посещаемость лекций дает 20 процентов итоговой оценки.

Формула для определения экзаменационной оценки по предмету «Стратегия и политика управления человеческими ресурсами»:

Итоговая оценка = 0,5 ? Опр.зан. + 0,3 ? Осдо + 0,2 ? Опосещ

где

Опр.зан (от 2 до 5 баллов), оценка за работу на практических занятиях в течение семестра, выставляется в конце семестра преподавателем, ведущим практические занятия;

Осдо (от 2 до 5 баллов) - оценка за курс на портале дистанционного обучения ИЭФ, рассчитывается исходя из среднего балла за тестирование на портале: меньше 70 % - 2 балла, от 70 до 80 % - 3 балла, от 80 до 90 % - 4 балла, больше 90 % - 5 баллов;

Опосещ – (от 2 до 5 баллов) - оценка за посещаемость лекций: меньше 5% - 0, от 5 до 20% - 1, от 20 до 40 % - 2, от 40 до 60 % - 3, от 60 до 80 % - 4, более 80% - 5. Процент посещаемости определяется делением количества посещенных лекций на общее

количество лекций в семестре.

Пример расчета

Опр.зан = 4 (оценка за практические занятия)

Осдо = 5 (оценка за курс на портале дистанционного обучения ИЭФ, средний балл по тестированию – 92)

Опосещ – 3 (оценка за посещаемость лекций: студент был на 8 лекциях из 16, процент посещаемости – 50%)

Итоговая оценка = $0,5 \cdot \text{Опр.зан.} + 0,3 \cdot \text{Осдо} + 0,2 \cdot \text{Опосещ} = 0,5 \cdot 4 + 0,3 \cdot 5 + 0,2 \cdot 3 = 4,1 = 4$ балла

Округление по правилам

Электронный курс (контент) «Управление человеческими ресурсами» разработан в соответствии с рабочей программой курса. Контент структурирован по основным темам курса и содержит текст, таблицы, схемы, рисунки, графики для более эффективного усвоения материала.

Этот контент переработан в формат СДО, размещен на учебном портале дистанционного обучения ИЭФ по адресу <http://edu.emiit.ru>

Порядок работы с электронным курсом:

1. Зайти на сайт <http://edu.emiit.ru>
2. Нажмите кнопку ВХОД
3. Введите Ваши логин и пароль
4. Вкладка «Мои курсы»
5. Нажмите «Активные электронные курсы»
6. Нажимаете на название курса
7. Просматриваете курс (время учитывается !)
8. Проходите тестирование (количество попыток учитывается – более 3 попыток тестирования делать нельзя, результаты учитываться не будут !)

Для визуального сопровождения курса имеются 13 презентаций, соответствующие основным темам дисциплины. Общий объем – более 300 слайдов, содержащих рисунки, фотографии, текст, графики, схемы и т.д.

Курс содержит систему тестового контроля, состоящую из 378 тестовых заданий различной формы (открытая, закрытая, установление соответствия, установление правильной последовательности). Тестовые задания структурированы по основным темам курса, общий объем файла с тестами – 90 стр. Данная база тестовых заданий переработана в формат АСТ и активно используется как в формате аудиторного тестирования (ауд. 3215), так и в формате удаленного тестирования с использованием приложения AST-player.