

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

СОГЛАСОВАНО

Директор ИЭиУ
Сычева

И.Н.

Рабочая программа дисциплины

Код и наименование дисциплины: **Б1.В.30 «HR-менеджмент»**

Код и наименование направления подготовки (специальности): **38.03.01
Экономика**

Направленность (профиль, специализация): **Мировая экономика**

Статус дисциплины: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Форма обучения: **очная**

Статус	Должность	И.О. Фамилия
Разработал	старший преподаватель	Е.В. Баранова
Согласовал	Зав. кафедрой «МЭО»	И.В. Ковалева
	руководитель направленности (профиля) программы	И.В. Ковалева

г. Барнаул

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Содержание компетенции	Индикатор	Содержание индикатора
ПК-8	Способен участвовать в подготовке и проведении мероприятий маркетинговой, коммерческой, инвестиционной и иных видов политики организации в сфере внешней торговли и международного бизнеса	ПК-8.4	Способен проводить предварительный анализ поступающих коммерческих предложений, запросов от потенциальных партнеров на внешних рынках

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), предшествующие изучению дисциплины, результаты освоения которых необходимы для освоения данной дисциплины.	Маркетинг
Дисциплины (практики), для которых результаты освоения данной дисциплины будут необходимы, как входные знания, умения и владения для их изучения.	Выпускная квалификационная работа, Конъюнктура и ценообразование на мировых рынках товаров и услуг, Преддипломная практика

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Общий объем дисциплины в з.е. /час: 3 / 108

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Форма обучения	Виды занятий, их трудоемкость (час.)				Объем контактной работы обучающегося с преподавателем (час)
	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа	
очная	16	0	16	76	43

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Форма обучения: очная

Семестр: 7

Лекционные занятия (16ч.)

1. Кадры, персонал и ресурсы человека как объекты управления(2ч.)[3,4,5]

Методологические основы HR-менеджмента: американский и западноевропейский опыт (от Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера до Г. Минцберга, Г. Хофстеде, Р. Кийосаки). Методологические основы HR-менеджмента: азиатский опыт (от К. Мацуситы и А. Мориты до Ли Куан Ю и Джека Ма). Система управления человеческими ресурсами: сущность, элементы, механизмы функционирования. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом.

2. Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами(2ч.)[3,4,5] Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации. Делопроизводственное обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

3. Кадровый потенциал и кадровая политика организации, осуществляющей внешнеэкономическую деятельность(2ч.)[2,3,6,7] Понятие и оценка кадрового потенциала. Система показателей, характеризующих кадровый потенциал организации. Управление развитием кадрового потенциала. Потенциал и внутрифирменная политика организации: общая характеристика. Сущность и содержание кадровой политики организации. Основные стратегии управления персоналом подразделения сотрудников, занимающихся проведением анализа поступающих коммерческих предложений, запросов от потенциальных партнеров на внешних рынках.

4. Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов в организации. Рекрутинг {лекция с разбором конкретных ситуаций} (2ч.)[2,3,6,7] Цели планирования человеческих ресурсов. Процесс планирования человеческих ресурсов. Методы планирования человеческих ресурсов. Сущность прогнозирования потребности в персонале организации. Процесс подбора, отбора и найма. Особенности подбора и расстановки кадров организации, осуществляющей внешнеэкономическую деятельность: оценка способностей участия в подготовке и проведении мероприятий маркетинговой, коммерческой, инвестиционной и иных видов политики организации в сфере внешней торговли и международного бизнеса (в том числе проведением анализа поступающих коммерческих предложений, запросов от потенциальных партнеров на внешних рынках) .

5. Профориентация, адаптация и обучение персонала(2ч.)[2,6,7,8] Сущность и специфика профессиональной ориентации. Основные факторы дифференциации персонала. Понятие адаптации, ее основные направления. Профессиональное

обучение как фактор развития. Виды профессионального обучения персонала отдела внешнеэкономической деятельности (внешнеторговой фирмы). Формирование способностей проводить предварительный анализ поступающих коммерческих предложений, запросов от потенциальных партнеров на внешних рынках, а также другие мероприятия коммерческой, маркетинговой, инвестиционной политики организации в сфере внешней торговли. Организационные формы обучения персонала, оценка эффективности обучения. Теория и практика оценки персонала. Аттестация. Формирование кадрового резерва.

6. Стимулирование и мотивация в управлении человеческими ресурсами(2ч.)[3,5,6,9] Сущность и специфика стимулирования и мотивации. Содержательные концепции мотивации. Иерархия потребностей человека. Процессуальные теории мотивации. Программы стимулирования профессиональной деятельности.

7. Деловая оценка персонала и эффективность HR-менеджмента(2ч.)[2,3,4,7] Деловая оценка персонала: общая характеристика. Оценка результативности проведения мероприятий коммерческой, маркетинговой и инвестиционной политики в сфере внешней торговли. Эффективность управления и оценка управленческого труда. Эффективность управления человеческими ресурсами. Аудит человеческих ресурсов. Информационная система о человеческих ресурсах. Коммуникации в организации. Исследования в области управления персоналом. Оценка и измерение эффективности управления персоналом.

8. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами(2ч.)[3,4] Лизинг и аутстаффинг. Аутсорсинг, контроллинг персонала, занимающегося ВЭД. Рынок логистики в сфере трудоустройства

Практические занятия (16ч.)

1. Кадры, персонал и ресурсы человека как объекты управления(2ч.)[3,4,5] Методологические основы HR-менеджмента: американский, западноевропейский и азиатский опыт. Система управления человеческими ресурсами: сущность, элементы, механизмы функционирования. Стратегическое управление человеческими ресурсами.

2. Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами(2ч.)[1,3,4,5] Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации. Делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

3. Кадровый потенциал и кадровая политика организации, осуществляющей внешнеэкономическую деятельность(2ч.)[2,3,6,7] Понятие и оценка кадрового потенциала организации, работающей в сфере ВЭД. Управление развитием кадрового потенциала. Потенциал и внутрифирменная политика организации: общая характеристика. Сущность и содержание кадровой политики организации.

Основные стратегии управления персоналом организации.

4. Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов в организации. Рекрутинг {работа в малых группах} (2ч.)[2,3,6,7] Цели, процесс и методы планирования человеческих ресурсов. Прогнозирование потребности в персонале организации. Процесс подбора, отбора и найма. Особенности подбора и расстановки кадров организации, осуществляющей внешнеэкономическую деятельность: оценка способностей участия в подготовке и проведении мероприятий маркетинговой, коммерческой, инвестиционной и иных видов политики организации в сфере внешней торговли и международного бизнеса.

5. Профориентация, адаптация и обучение персонала(2ч.)[2,6,7,8] Сущность и специфика профессиональной ориентации. Основные факторы дифференциации персонала. Понятие адаптации, ее основные направления. Виды профессионального обучения персонала отдела внешнеэкономической деятельности (внешнеторговой фирмы). Формирование способностей проводить предварительный анализ поступающих коммерческих предложений, запросов от потенциальных партнеров на внешних рынках, а также другие мероприятия коммерческой, маркетинговой, инвестиционной политики организации в сфере внешней торговли. Организационные формы и оценка эффективности обучения. Теория и практика оценки персонала. Аттестация. Формирование кадрового резерва.

6. Стимулирование и мотивация в управлении человеческими ресурсами {метод кейсов} (2ч.)[3,4,9] Сущность и специфика стимулирования и мотивации. Содержательные концепции мотивации. Иерархия потребностей человека. Процессуальные теории мотивации. Программы стимулирования профессиональной деятельности.

7. Деловая оценка персонала и эффективность HR-менеджмента {метод кейсов} (2ч.)[1,2,4,5,7] Деловая оценка персонала: общая характеристика. Оценка результативности проведения мероприятий коммерческой, маркетинговой и инвестиционной политики в сфере внешней торговли. Эффективность управления и оценка управленческого труда. Эффективность управления человеческими ресурсами. Аудит человеческих ресурсов. Информационная система о человеческих ресурсах. Коммуникации в организации. Исследования в области управления персоналом. Оценка и измерение эффективности управления персоналом.

8. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами(2ч.)[3,4] Лизинг и аутстаффинг. Аутсорсинг, контроллинг персонала, занимающегося ВЭД. Рынок логистики в сфере трудоустройства

Самостоятельная работа (76ч.)

1. Проработка теоретического материала (учебников, конспектов лекций)(32ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10]

2. Подготовка к практическим занятиям(32ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10]

3. Подготовка к текущей аттестации(8ч.)[2,3,4,5,6,7,8]

4. Подготовка к зачету(4ч.)(2,3,4,6]

5. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Для каждого обучающегося обеспечен индивидуальный неограниченный доступ к электронно-библиотечным системам: Лань, Университетская библиотека он-лайн, электронной библиотеке АлтГТУ и к электронной информационно-образовательной среде:

1. Баранова, Е.В. Инновационный менеджмент. Методические указания по проведению практических занятий и СРС - Барнаул, АлтГТУ. - 2019. - 11 с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://elib.altstu.ru/eum/download/meo/Baranova_InnMan_PraktSRS_mu.pdf

6. Перечень учебной литературы

6.1. Основная литература

2. Внешнеэкономическая деятельность : учебник / под ред. В.Б. Мантусова ; Российская таможенная академия. – Москва : Юнити-Дана : Закон и право, 2018. – 303 с. : табл., граф., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562350>

3. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>

6.2. Дополнительная литература

4. Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>

5. Бирман, Л.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие : [16+] / Л.А. Бирман ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2018. – 347 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832>

6. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации : учебное пособие : [16+] / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497388>

7. Луговнина, С.М. Международный менеджмент : учебное пособие : [16+] / С.М. Луговнина ; Поволжский государственный технологический университет. –

Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2019. – 156 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562249>

8. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Бемяк ; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

9. Обзор интернет-ресурсов по управлению персоналом [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/obzor-hr-resursov>

10. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>

8. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) по дисциплине представлен в приложении А.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

№пп	Используемое программное обеспечение
1	LibreOffice
2	Windows
3	Антивирус Kaspersky

№пп	Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы
1	Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы (http://Window.edu.ru)

№пп	Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. (http://нэб.рф/)

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
учебные аудитории для проведения учебных занятий
помещения для самостоятельной работы

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».