

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт общественных наук
Школа публичной политики и управления
Кафедра международного менеджмента

**Образовательная автономная некоммерческая организация высшего
образования
"МОСКОВСКАЯ ВЫСШАЯ ШКОЛА СОЦИАЛЬНЫХ И
ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК"**

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой _____

Протокол от «_» __ 2020 г.

№ _

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой международного
менеджмента

Протокол от «6» мая 2020 г.

№ 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Управление человеческими ресурсами в индустрии моды
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Менеджмент в индустрии моды

(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Бакалавр

(квалификация)

Очная

(форма обучения)

Год набора – 2021 г.

Москва, 2020 г.

Автор–составитель:

Профессор кафедры финансового менеджмента, д.э.н. Доцент Зайцева Т. В.

Заведующий кафедрой

международного менеджмента ИОН РАНХиГС, к.э.н. Абрамова Н. М.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	11
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6.1.Основная литература	12
6.2.Дополнительная литература	12
6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	12
6.4.Нормативные правовые документы	12
6.5.Интернет-ресурсы	12
6.6.Иные источники	12
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	13

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.06 Управление человеческими ресурсами в индустрии моды обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Владение 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-1.2	Способность адаптировать принципы и методы менеджмента к конкретной ситуации, в которой находится организация.
ПК-2	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	ПК-2.2	Способность проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК-1.2	Обучающийся умеет адаптировать принципы и методы менеджмента к конкретной ситуации, в которой находится организация.
	ПК-2.2	Обучающийся умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Объем дисциплины: 108/3 81/3

Контактная работа: 28/10,5

Лекции 14/10,5

Лабораторные работы

Практические занятия 14/10,5

Самостоятельная работа 44/33

Место дисциплины в структуре ОП ВО

индекс и наименование дисциплины: Б1.В.06 Управление человеческими ресурсами в индустрии моды

курс, семестр или триместр ее освоения в соответствии с учебным планом: 2 курс 4 семестр

дисциплина изучается после:

Б1.В.04 Имиджелогия

Б1.В.21 Психология потребительского поведения

Дисциплина служит основой для изучения:

Б1.В.ДВ.02.01 Лидерство и управление командами в моде

Б1.В.ДВ.02.02 Лидерство и командообразование

Б1.В.08 Бизнес этика

Б2.П.2 Преддипломная практика

ФТД.В.ДВ.01.01 Профессиональная социализация студентов

ФТД.В.ДВ.01.02 Социально-психологические основы адаптации человека с ограниченными особенностями к университетской среде

ФТД.В.ДВ.01.03 Психологические особенности адаптации студентов к условиям обучения

ФТД.В.ДВ.01.04 Психолого-педагогическая поддержка студентов с ограниченными возможностями здоровья в системе высшего образования

форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: Экзамен

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации*
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	К С Р		
Тема 1	Философия управления человеческими ресурсами		2/1,5		2/1,5		6/4,5	Д
Тема 2	Корпоративная культура компании		2/1,5		2/1,5		6/4,5	Д
Тема 3	Стратегия управления человеческими ресурсами компаний в индустрии моды		2/1,5		2/1,5		6/4,5	Д
Тема 4	Особенности управления творческим коллективом		2/1,5		2/1,5		6/4,5	Д
Тема 5	Формирование и использование человеческих ресурсов		2/1,5		2/1,5		6/4,5	Д
Тема 6	Развитие человеческих ресурсов		2/1,5		2/1,5		6/4,5	
Тема 7	Управление поведением		2/1,5		2/1,5		8/6	Д
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего:		108/3 81/3	14/10, 5		14/10,5		44/33	36/27

*Примечание –реферат (Реф), диспут (Д)

Содержание дисциплины

№	Наименование темы	Содержание
Тема 1	Философия управления человеческими ресурсами	Человеческие ресурсы как объект управления. Эволюция представления о роли человеческого фактора в развитии организации. Концепция кадрового менеджмента
Тема 2	Корпоративная культура компании	Сущность, основные понятия и способы классификации корпоративной культуры организации

№	Наименование темы	Содержание
Тема 3	Стратегия управления человеческими ресурсами компании в индустрии моды	Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Кадровая политика: основные направления, типы и этапы формирования
Тема 4	Особенности управления творческим коллективом	Стратегия управления творческим коллективом
Тема 5	Формирование и использование человеческих ресурсов	Планирование потребности в человеческих ресурсах в компании. Набор и отбор персонала. Формы и системы оплаты труда. Подходы к формированию системы мотивации трудового поведения
Тема 6	Развитие человеческих ресурсов	Направления развития человеческих ресурсов. Обучение персонала, управление карьерой, формирование кадрового резерва
Тема 7	Управление поведением	Стресс менеджмент. Управление конфликтами

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа: диспут

при проведении занятий семинарского типа: презентация, опрос, диспут

4.1.2. Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств): Экзамен в формате презентации

4. 2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Вопросы для обсуждения на занятиях:

- 1) Теория человеческого капитала;
- 2) Понятие «креативность» и ее значение для инновационного развития экономики;
- 3) Отличия креативности от знания, опыта, профессиональной компетентности сотрудника;
- 4) Инновационно-креативный потенциал организации;
- 5) Системный подход в управлении человеческими ресурсами;
- 6) Основные требования к деятельности и компетенции менеджера по управлению человеческими ресурсами в компании модного бизнеса;
- 7) Характеристика принципов управляемости по А. Файолю;
- 8) Принципы системы управления по М. Веберу;

- 9) Школы управления и их особенности;
- 10) Человеческий капитал организации и его взаимосвязь с интеллектуальным потенциалом организации;
- 11) Составляющие роста производительности труда;
- 12) Информационные технологии у правлении человеческими ресурсами;
- 13) Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами в многонациональной компании;
- 14) Корпоративная культура организации и корпоративный кодекс;
- 15) Стратегическое управление человеческими ресурсами организации;
- 16) Кадровая политика: основные направления, типы и этапы формирования;
- 17) Стратегия управления творческим коллективом;
- 18) Кадровое планирование и его задачи;
- 19) Основные этапы кадрового планирования;
- 20) Влияние внешних и внутренних факторов на процесс набора персонала;
- 21) Внешние и внутренние источники набора персонала;
- 22) Основные этапы отбора персонала;
- 23) Критерии эффективности отбора персонала;
- 24) Аутстаффинг, аутсорсинг, фриланс;
- 25) Мотивация персонала как функция управления человеческими ресурсами;
- 26) Процессуальные и содержательные теории мотивации;
- 27) Сущность заработной платы, содержание и проявление экономических интересов с точки зрения наемного работника, работодателя, государства;
- 28) Виды заработной платы и способы ее начисления;
- 29) Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала;
- 30) Основные направления развития человеческих ресурсов;
- 31) Управление деловой карьерой;
- 32) Стресс менеджмент;
- 33) Управление конфликтами в организации.

Темы для докладов и презентаций:

- 1) Экономическое содержание понятия «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы»;
- 2) Воспроизводство трудовых ресурсов и человеческого капитала;
- 3) Объект и задачи исследования управления человеческими ресурсами в контексте инновационного развития экономики;
- 4) Сущность и значение креативности для решения инновационных задач;
- 5) Взаимосвязь теории человеческого капитала и системы управления человеческими ресурсами;
- 6) Российские и зарубежные практики управления человеческими ресурсами: лучшие примеры;
- 7) Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами;
- 8) Кросс-культурный менеджмент в контексте управления человеческими ресурсами;
- 9) Организационный, групповой и индивидуальный уровни концепции развития человеческих ресурсов;
- 10) Методы обучения сотрудников на рабочем месте и вне рабочего места.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
-----------------	--------------------------	--------------------------------	---

ПК-1	Владение 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-1.2	Способность адаптировать принципы и методы менеджмента к конкретной ситуации, в которой находится организация.
ПК-2	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	ПК-2.2	Способность проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Экзамен проводится в форме защиты группового проекта по одной из предложенных тем.

Темы для итоговой групповой работы:

- 1) Разработка стратегии управления человеческими ресурсами для модного стартапа;
- 2) Разработка новой системы управления человеческими ресурсами для модного российского бренда в связи с выходом на международный рынок;
- 3) Разработка новой системы управления человеческими ресурсами европейского

бренда одежды в связи с выходом на азиатский рынок;

4) Разработка новой системы управления человеческими ресурсами азиатского бренда одежды в связи с выходом на европейский рынок.

Шкала оценивания.

Показатель оценивания	Критерий оценивания
Обучающийся умеет адаптировать принципы и методы менеджмента к конкретной ситуации, в которой находится организация.	1. Не умеет 2. В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения 3. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения 4. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения 1. Сформированное умение
Обучающийся умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	5. Не умеет 6. В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения 7. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения 8. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения 2. Сформированное умение

Баллы (рейтинговой оценки), %	Оценка	Требования к знаниям
100-81	5, «отлично»	– Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
80-61	4, «хорошо»	– Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

		– Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
60-41	3, «удовлетворительно»	– Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.
40-0	2, «неудовлетворительно»	– Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.
45-100	Зачет	– Курс полностью освоен. Студент показывает хороший стандартный уровень знаний всех аспектов, использует терминологию и словообразование и хорошо применяет теорию к решению задач.
0 - 44	Незачет	– Студент не подготовлен и не может показать достаточного знания материала курса.

4.4 Методические рекомендации

При написании доклада следует руководствоваться следующими критериями:

1. Ясность: доклад должен быть написан четко. Идеи должны быть представлены последовательно. Стиль письма должен способствовать пониманию изложенных идей. Рекомендуется писать короткими и понятными предложениями, составляющими четкие недлинные абзацы.

2. Аргументация: доклад должен быть четко и связно аргументированно. Недостаточно привести список сторонних идей или же повторить первоначальный материал. Следует постараться выстроить собственную систему аргументации.

3. Структура: Доклад должен быть структурирован, он должен состоять из четкого введения, основной части и заключения, при возможности, включать дополнительные разделы. Идеи должны быть четко разделены на абзацы, необходимо соблюдать плавный логический переход от одного параграфа к другому.

4. Концептуальная ясность: необходимо показать четкое понимание рассматриваемых концепций. Следует последовательно переходить от одной рассматриваемой концепции к другой. Следует корректно и внимательно использовать

терминологический аппарат, связанный с рассматриваемой концепцией. Следует раскрывать значение всех впервые используемых терминов.

5. Актуальность работы и ограничение: при написании доклада следует использовать материал, связанный исключительно с проблематикой работы, опускать даже самые интересные сторонние материалы. Будьте готовы много читать и излагать свои мысли в максимально лаконичной манере.

6. Оформление: доклад сдается в напечатанном виде, после тщательной предварительной вычитки и редактуры. Необходимо уделить внимание правописанию, соблюдению грамматических правил, разделению на параграфы и правильному оформлению списка литературы. Наличие грамматических, лексических и пунктуационных ошибок приводит к снижению финальной оценки за работу. Правильное оформление цитат и наличие полного списка литературы в конце работы являются обязательными условиями. Набор текста работы осуществляется шрифтом размером 12 пунктов с двойным пробелом. При возможности, в целях экономии бумаги работа печатается на обеих сторонах листа.

7. Работа с источниками: источники, используемые при написании работы, должны соответствовать требованиям, применяемым к работам студентов, обучающихся на первом курсе бакалавриата. Недостаток фоновых гуманитарных знаний и навыка исследовательской работы значительно осложняет успешное написание эссе. Не следует всецело доверять онлайн источникам – нередко качество предоставляемой ими информации оставляет желать лучшего. Также не следует ограничиваться одним или двумя источниками. Не следует читать все подряд. Экономьте свое время: используйте литературу, упомянутую в данной брошюре, а также источники, приведенные в библиографиях признанных изданий. В целом, чем больше вы читаете, тем выше качество вашей работы. Однако не следует ссылаться на все прочитанные источники – это может превратить ваш доклад в набор цитат. Целью ознакомления с литературой является всестороннее понимание проблематики работы без непосредственного практического участия.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Курс позволит студентам познакомиться с наиболее эффективными и актуальными инструментами управления человеческими ресурсами в индустрии моды. В ходе занятий студенты будут работать с кейсами крупных международных и российских компаний.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с.
2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 270 с
3. Пурлик, В. М. Управление эффективностью деятельности организации : учебник для вузов / В. М. Пурлик. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 207 с.

6.2. Дополнительная литература.

1. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 384 с

2. *Корнейчук, Б. В.* Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 263 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

6.4. Нормативные правовые документы.

6.5. Интернет-ресурсы.

6.6. Иные источники.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения курса требуется класс, оборудованный доской, маркерами, компьютером и проектором.