Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и отраслевой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и
воспитательной работе
_____ М.В. Темлянцев
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

HR-менеджмент

38.03.02 «Менеджмент»
(направленность (профиль): «Менеджмент организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2022

Новокузнецк
2022

СибГИУ Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 861a8d56fc2cfb6de53bd665403c592fd02b1419
Владелец: Ректор Юрьев Алексей Борисович
Действителен: с 12 февраля 2024 г. по 7 мая 2025 г.
Дата и время: 01-03-2024 00:20:49 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование компетенций обучающихся в области управления человеческими ресурсами (Human Resource Management-HRM) путем изучения современной теории и практики управления человеческими ресурсами на макро-, мезо- и микроуровне;
– подготовка обучающихся к использованию современных концепций управления в создании конкурентных преимуществ организации посредством оптимизации Human Resources (HR).

Задачами учебной дисциплины являются:

– формирование целостной системы знаний в области Human Resource Management, способствующей наиболее эффективному формированию, развитию и применению человеческих ресурсов;
– формирование представления о навыках конструктивного межличностного взаимодействия в коллективе, основанного на стратегии сотрудничества;
– выработка у обучающихся умений эффективного использования современных подходов и методов управления человеческими ресурсами;
– развитие у обучающихся практических навыков по использованию и обработке бизнес-информации при решении проблем HRM.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам обязательной части **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 «Менеджмент».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Организационная психология;
– Культура речи и деловое общение;
– Маркетинг;
– Менеджмент;
– Экономика труда;
– Организация и нормирование труда;
– Управление социальным развитием организации;
– Методы принятия управленческих решений;
– Проектная деятельность 1.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Организация разработки и реализации управленческих решений;
– Антикризисное управление;
– Стратегический менеджмент организации;
– Анализ хозяйственной деятельности организации;
– Анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятия;
– Внутрифирменное планирование;
– Планирование на предприятии;
– Инновационный менеджмент;
– Проектная деятельность 2;
– Проектная деятельность 3;
– Практика по должности служащего;
– Производственная практика.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Командная работа и лидерство	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	– знать: стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; факторы, влияющие на эффективность командной работы; роли участников команды. – уметь: оценивать эффективность сотрудничества для достижения поставленной цели; определять свою роль в

			команде. – владеть: навыками сотрудничества в команде.
		УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	– знать: особенности человеческих ресурсов, виды группового поведения . – уметь: учитывать особенности поведения разных групп людей в своей деятельности; уникальную особенность человеческого ресурса – интеллект. – владеть: способностью различать особенности поведения разных групп людей, с которыми работает; приёмами толерантного эффективного общения.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа обучающихся с педагогическим работником включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иную контактную работу, предусматривающую групповую или индивидуальную работу обучающихся с педагогическим работником. Контактная работа обучающихся с педагогическим работником может быть аудиторной, внеаудиторной, а также проводиться в электронной информационно-образовательной среде.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***6 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***10***	*10*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***10***	*10*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа, *академ. час.*		***36***	*36*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***79***	*79*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***9***	*9*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Теоретические и методологические основы HR-менеджмента (управления человеческими ресурсами) (Развитие представлений о человеческом факторе в управленческих науках. Отличия «управления человеческими ресурсами (УЧР)» от «управления персоналом». Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (государство, регион, предприятие). Особенности человеческих ресурсов как объекта управления. Модели в управлении человеческими ресурсами: «4С», «модель соответствия», «модель Р. Уолтона, Дэвида Геста», «гарвардская схема» и др). Философия и концепция управления человеческими ресурсами. Принципы, цели, задачи, функции и методы управления человеческими ресурсами. Опыт зарубежных стран по применению методов УЧР. Развитие системы методов УЧР в современных условиях);

Раздел 2 Система HR-менеджмента (Системный подход к HR-менеджменту. Основы стратегического HR-менеджмента. Политика в области HR-менеджмента. Организационная структура управления человеческими ресурсами. Комплексное обеспечение системы HR-менеджмента: кадровое, нормативно-методическое, техническое. Инновационный HR-менеджмент);

Раздел 3 Формирование и использование человеческих ресурсов;

Тема 3.1 Структура человеческих ресурсов (Основные демографические закономерности формирования человеческих ресурсов. Показатели численности, структуры и движения человеческих

ресурсов. Трудовые ресурсы как экономическая и как планово-учетная категория. Система балансов трудовых ресурсов. Уровни, структура и характеристики трудового потенциала. Методы формирования трудового потенциала ор-ганизации. Развитие трудового потенциала организации и каждого сотрудника. Коучинг.
Институциональные основы рынка труда. Современные тенденции и последствия экспорта и импорта рабочей силы. Государственная политика социальной защиты безработных. Прогнозирование численности человеческих ресурсов. Маркетинг и самомаркетинг персонала);

Тема 3.2 Технологии трудообеспечения организации (Система комплектования предприятия человеческими ресурсами. Прогнозирование и планирование потребностей в персонале. Соблюдение норм трудового законодательства при планировании высвобождения человеческих ресурсов.
Анализ ситуации на профессиональном рынке труда. Основы формирования коллектива. Методы приведения фактической численности в соответствие с требуемой. Подбор, отбор и найм человеческих ресурсов. Методы оценки кандидатов на вакантную должность. Адаптация человеческих ресурсов, пути повышения её эффективности);

Тема 3.3 Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов (Понятие, цели, задачи и периодичность проведения оценки. Объ-екты и субъекты деловой оценки. Организационные аспекты деловой оценки. Классификация показателей деловой оценки. Этапы, информационное и документационное обеспечение процесса деловой оценки. Методы деловой оценки, их сравнительная характеристика. Использование результатов оценки.
Аттестация работников: сущность, цели, задачи, методы);

Тема 3.4 Управление развитием человеческих ресурсов (Позиционирование концепции развития человеческих ресурсов (РЧР). Цель и базовые принципы РЧР. Система и последовательность РЧР. Виды обучения. Национальные различия в сфере профессионального обучения. Функционирование учебных центров. Сущность непрерывного профессионального развития. Роль групп и команд в развитии человеческих ресурсов.
Карьера как объект управления. Опыт управления карьерой в отечественных и зарубежных организациях.
Планирование и организация работы с кадровым резервом. Управление нововведениями в кадровой работе);

Тема 3.5 Управление поведением человеческих ресурсов организации (Поведение личности в коллективе. Природные свойства индивида. Система потребностей. Система управления личностью в коллективе. Тимбилдинг. Условия эффективной реализации своей роли в команде.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Способы мотивации. Причины пассивности работника. Мотивирующие факторы. Экономическое и моральное стимулирование.
Управление конфликтами и стресс-менеджмент. Функции, типы, уровни и модели конфликтов. Стратегии преодоления конфликта.
Сотрудничество как способ разрешения конфликтов. Моббинг, буллинг и харрасмент персонала: результаты зарубежных и отечественных исследований. Управление стрессом в организации);

Раздел 4 Эффективность HR-менеджмента (Оценка результативности труда руководителей, ее критерии и показатели. Оценка экономической и социальной эффективности УЧР. Аудит человеческих ресурсов. Пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Теоретические и методологические основы HR-менеджмента (управления человеческими ресурсами)	1	
Раздел 2.	Система HR-менеджмента	1	
Тема 3.1.	Структура человеческих ресурсов	1	
Тема 3.2.	Технологии трудообеспечения организации	1	
Тема 3.3.	Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов	2	
Тема 3.4.	Управление развитием человеческих ресурсов	2	
Тема 3.5.	Управление поведением человеческих ресурсов организации	1	
Раздел 4.	Эффективность HR-менеджмента	1	
Итого:		**10**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической**

			подготовки
Раздел 1.	Составление должностной инструкции	1	
Раздел 2.	Расчет показателей численности и движения человеческих ресурсов	1	
Тема 3.1.	Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах. Определение трудового потенциала работника	1	
Тема 3.2.	Формирование требований заполняемой вакансии к кандидатам. Формирование программы работ менеджеров при высвобождении персонала	1	
Тема 3.3.	Оценка эффективности издержек на оценку персонала	1	
Тема 3.4.	Расчет затрат на развитие персонала. Оценка эффективности инвестиций в развитие персонала. Обоснование выбора и построение карьерограмм сотрудников. Программы работы с кадровым резервом	2	
Тема 3.5.	Управление конфликтами и стрессами	1	
Раздел 4.	Оценка результатов деятельности подразделений УЧР и организации. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии УЧР	2	
Итого:		**10**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	Темы курсовых работ (проектов)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1; Раздел 2; Раздел 3; Раздел 4.	Модели в управлении человеческими ресурсами. Оценка условий для выбора реализации инновационных стратегий УЧР в организации. Самомаркетинг специалиста как его конкурентное преимущество на рынке труда. Способы реализации своей роли в командной работе. Управление молодежным кадровым резервом в организации. Организация работ по деловой оценке персонала. Место отбора персонала в системе управления карьерой. Эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. И др. по вариантам.	36	
Итого:		**36**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию;	10	

	4. Прохождение тестирования.		
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	9	
Тема 3.1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	10	
Тема 3.2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	10	
Тема 3.3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	10	
Тема 3.4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	10	
Тема 3.5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	10	
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала;	10	

	2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.		
Курсовая работа	*Выполнение курсовой работы*	36	0
Контроль	*Подготовка к зачёту*	9	
Итого:		**124**	**0**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Юрайт, 2022. — 406 с. — ISBN 978-5-9916-8761-4. – URL: https://urait.ru/bcode/489420 (дата обращения: 04.04.2022);

2 Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2021. — 467 с. — ISBN 978-5-534-99951-8. – URL: https://urait.ru/bcode/468655 (дата обращения: 04.04.2022);

3 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 : Юрайт, 2022. — 270 с. — ISBN 978-5-534-00650-6. – URL: https://urait.ru/bcode/490237 (дата обращения: 04.04.2022);

4 Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2022. — 202 с. — ISBN 978-5-534-09762-7. – URL: https://urait.ru/bcode/494037 (дата обращения: 04.04.2022);

5 Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2019. — 212 с. — ISBN 978-5-534-04759-2. – URL: https://urait.ru/bcode/438218 (дата обращения: 04.04.2022).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента. Электронная библиотека технического ВУЗа : электронно-библиотечная система / ООО «Политехресурс». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

2 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

3 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– ABBYY FineReader 11;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office 2003;
– Microsoft Office 2007;
– Microsoft Office 2010;
– Microsoft Windows 7;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст;
– Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 Система ГАРАНТ : электронный периодический справочник / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

4 Электронный реферативный журнал (ЭлРЖ) : база данных / ВИНИТИ РАН. – Москва, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.

11 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том

числе:
- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором; компьютерной техникой;
- учебную аудиторию для выполнения курсовых работ;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 «Менеджмент».

Составитель(и):

доцент Колпакова Наталья Павловна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Приложение А

Аннотация
рабочей программы дисциплины «HR-менеджмент»

по направлению подготовки (специальности)
38.03.02 «Менеджмент»
(направленность (профиль): «Менеджмент организации»)
форма обучения – Очно-заочная форма

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование компетенций обучающихся в области управления человеческими ресурсами (Human Resource Management-HRM) путем изучения современной теории и практики управления человеческими ресурсами на макро-, мезо- и микроуровне;
– подготовка обучающихся к использованию современных концепций управления в создании конкурентных преимуществ организации посредством оптимизации Human Resources (HR).

Задачами учебной дисциплины являются:

– формирование целостной системы знаний в области Human Resource Management, способствующей наиболее эффективному формированию, развитию и применению человеческих ресурсов;
– формирование представления о навыках конструктивного межличностного взаимодействия в коллективе, основанного на стратегии сотрудничества;
– выработка у обучающихся умений эффективного использования современных подходов и методов управления человеческими ресурсами;
– развитие у обучающихся практических навыков по использованию и обработке бизнес-информации при решении проблем HRM.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам обязательной части **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 «Менеджмент».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Организационная психология;
– Культура речи и деловое общение;
– Маркетинг;
– Менеджмент;

– Экономика труда;
– Организация и нормирование труда;
– Управление социальным развитием организации;
– Методы принятия управленческих решений;
– Проектная деятельность 1.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Организация разработки и реализации управленческих решений;
– Антикризисное управление;
– Стратегический менеджмент организации;
– Анализ хозяйственной деятельности организации;
– Анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятия;
– Внутрифирменное планирование;
– Планирование на предприятии;
– Инновационный менеджмент;
– Проектная деятельность 2;
– Проектная деятельность 3;
– Практика по должности служащего;
– Производственная практика.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Командная работа и лидерство	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	– знать: стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; факторы, влияющие на эффективность командной работы; роли участников команды. – уметь: оценивать эффективность

			сотрудничества для достижения поставленной цели; определять свою роль в команде. – владеть: навыками сотрудничества в команде.
		УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	– знать: особенности человеческих ресурсов, виды группового поведения . – уметь: учитывать особенности поведения разных групп людей в своей деятельности; уникальную особенность человеческого ресурса – интеллект. – владеть: способностью различать особенности поведения разных групп людей, с которыми работает; приёмами толерантного эффективного общения.

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***6 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***10***	*10*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Лабораторные работы, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*	***10***	*10*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Курсовая работа, *академ. час.*	***36***	*36*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*	***79***	*79*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*	***9***	*9*
в форме практической подготовки	***0***	*0*

5 Краткое содержание учебной дисциплины

В структуре учебной дисциплины выделяются следующие основные разделы (темы):

Раздел 1 Теоретические и методологические основы HR-менеджмента (управления человеческими ресурсами) (Развитие представлений о человеческом факторе в управленческих науках. Отличия «управления человеческими ресурсами (УЧР)» от «управления персоналом». Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (государство, регион, предприятие). Особенности человеческих ресурсов как объекта управления. Модели в управлении человеческими ресурсами: «4С», «модель соответствия», «модель Р. Уолтона, Дэвида Геста», «гарвардская схема» и др). Философия и концепция управления человеческими ресурсами. Принципы, цели, задачи, функции и методы управления человеческими ресурсами. Опыт зарубежных стран по применению методов УЧР. Развитие системы методов УЧР в современных условиях);

Раздел 2 Система HR-менеджмента (Системный подход к HR-менеджменту. Основы стратегического HR-менеджмента. Политика в области HR-менеджмента. Организационная структура управления человеческими ресурсами. Комплексное обеспечение системы HR-менеджмента: кадровое, нормативно-методическое, техническое. Инновационный HR-менеджмент);

Раздел 3 Формирование и использование человеческих ресурсов;

Тема 3.1 Структура человеческих ресурсов (Основные демографические закономерности формирования человеческих ресурсов. Показатели численности, структуры и движения человеческих ресурсов. Трудовые ресурсы как экономическая и как планово-учетная категория. Система балансов трудовых ресурсов. Уровни, структура и характеристики трудового потенциала. Методы формирования трудового потенциала ор-ганизации. Развитие трудового потенциала организации и каждого сотрудника. Коучинг.

Институциональные основы рынка труда. Современные тенденции и последствия экспорта и импорта рабочей силы. Государственная

политика социальной защиты безработных. Прогнозирование численности человеческих ресурсов. Маркетинг и самомаркетинг персонала);

Тема 3.2 Технологии трудообеспечения организации (Система комплектования предприятия человеческими ресурсами. Прогнозирование и планирование потребностей в персонале. Соблюдение норм трудового законодательства при планировании высвобождения человеческих ресурсов.
Анализ ситуации на профессиональном рынке труда. Основы формирования коллектива. Методы приведения фактической численности в соответствие с требуемой. Подбор, отбор и найм человеческих ресурсов. Методы оценки кандидатов на вакантную должность. Адаптация человеческих ресурсов, пути повышения её эффективности);

Тема 3.3 Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов (Понятие, цели, задачи и периодичность проведения оценки. Объ-екты и субъекты деловой оценки. Организационные аспекты деловой оценки. Классификация показателей деловой оценки. Этапы, информационное и документационное обеспечение процесса деловой оценки. Методы деловой оценки, их сравнительная характеристика. Использование результатов оценки.
Аттестация работников: сущность, цели, задачи, методы);

Тема 3.4 Управление развитием человеческих ресурсов (Позиционирование концепции развития человеческих ресурсов (РЧР). Цель и базовые принципы РЧР. Система и последовательность РЧР. Виды обучения. Национальные различия в сфере профессионального обучения. Функционирование учебных центров. Сущность непрерывного профессионального развития. Роль групп и команд в развитии человеческих ресурсов.
Карьера как объект управления. Опыт управления карьерой в отечественных и зарубежных организациях.
Планирование и организация работы с кадровым резервом. Управление нововведениями в кадровой работе);

Тема 3.5 Управление поведением человеческих ресурсов организации (Поведение личности в коллективе. Природные свойства индивида. Система потребностей. Система управления личностью в коллективе. Тимбилдинг. Условия эффективной реализации своей роли в команде.
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Способы мотивации. Причины пассивности работника. Мотивирующие факторы. Экономическое и моральное стимулирование.
Управление конфликтами и стресс-менеджмент. Функции, типы, уровни и модели конфликтов. Стратегии преодоления конфликта. Сотрудничество как способ разрешения конфликтов. Моббинг, буллинг и

харрасмент персонала: результаты зарубежных и отечественных исследований. Управление стрессом в организации);

Раздел 4 Эффективность HR-менеджмента (Оценка результативности труда руководителей, ее критерии и показатели. Оценка экономической и социальной эффективности УЧР. Аудит человеческих ресурсов. Пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами).

6 Составитель(и):

доцент Колпакова Наталья Павловна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).