Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

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

Кафедра менеджмента и отраслевой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и менеджмента
_____ В.В. Шипунова
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

HR-менеджмент

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

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очная форма

Срок обучения: 4 года

Год начала подготовки 2024

Новокузнецк
2024

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 26ce1a4c63eb34e22ef8995de1a749fe88b45c40
Владелец: Директор ИЭиМ Шипунова Вера Васильевна
Действителен: с 19 апреля 2023 г по 12 июля 2024 г.
Дата и время: 06-05-2024 14:50:30 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;
– Социология;
– Стратегический менеджмент организации;
– Правоведение;
– Экономика организации;
– Менеджмент;
– Управление социальным развитием организации;
– Методы принятия управленческих решений;
– Теория менеджмента;
– Проектная деятельность 1;
– Производственная практика.

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

– Организация разработки и реализации управленческих решений;
– Антикризисное управление;
– Бизнес планирование;
– Внутрифирменное планирование;
– Планирование на предприятии;
– Выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Общепрофессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	Планируемые результаты обучения
	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости	– знать: методы и модели управления человеческими ресурсами. – уметь: разрабатывать организационно-управленческие решения в HRM с учётом их социальной эффективности.
		ОПК-3.2 Обосновывает способы реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды	– знать: факторы внутренней и внешней среды, влияющие на управление человеческими ресурсами, способы реализации организационно-управленческих решений в сфере HRM. – уметь: убедительно аргументировать выбор способов реализации организационно-управленческих решений.
		ОПК-3.3 Оценивает предлагаемые	– знать: способы принятия

		варианты управленческих решений в профессиональной деятельности	управленческих решений в сфере HRM. – уметь: предлагать варианты управления человеческими ресурсами и оценивать их экономическую и социальную эффективность.

– 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.
		УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности и устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)	– знать: особенности человеческих ресурсов, виды группового поведения. – уметь: учитывать особенности поведения разных групп людей в своей деятельности; уникальную особенность человеческого ресурса – интеллект.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

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

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***7 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***180***	*180*
	зачетных единиц	***5***	*5*
Лекции, *академ. час.*		***16***	*16*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***32***	*32*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***87***	*87*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***45***	*45*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Теоретико-методологические основы HR-менеджмента (управления человеческими ресурсами) (Сущность управления человеческими ресурсами (УЧР). Цели и задачи УЧР. Основные походы к УЧР Эволюция концепций кадрового менеджмента. Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (государство, регион, предприятие). Особенности человеческих ресурсов как объекта управления. Модели в управлении человеческими ресурсами. Философия и концепция управления человеческими ресурсами. Принципы, функции и методы управления человеческими ресурсами. Направления развития УЧР в современных условиях);

Раздел 2 Структура человеческих ресурсов (Динамика численности населения и трудовая миграция. Показатели численности, структуры и движения человеческих ресурсов. Трудовые ресурсы как

экономическая и как планово-учетная категория. Система балансов трудовых ресурсов.
Институциональные основы рынка труда. Государственная политика на рынке труда. Современные тенденции и последствия экспорта и импорта рабочей силы. Маркетинг и самомаркетинг персонала);

Раздел 3 Система HR-менеджмента организации (Системный подход к HR-менеджменту. Кадровая политика в системе стратегического HR-менеджмента. Организационная структура управления человеческими ресурсами. Комплексное обеспечение системы HR-менеджмента: кадровое, нормативно-методическое, техническое. Инновационный HR-менеджмент);

Раздел 4 Технологии управления человеческими ресурсами;

Тема 4.1 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. Адаптация человеческих ресурсов, пути повышения её эффективности);

Тема 4.2 Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов (Понятие, цели, задачи и периодичность проведения оценки. Объекты 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 4.3 Управление развитием человеческих ресурсов (Цель и базовые принципы РЧР. Система РЧР. 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 4.4 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 ко-манде.
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Способы мотивации. Мотивирующие и демотивирующие 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 5 Эффективность HR-менеджмента (Оценка соответствия уровня организации работы по управлению человеческими ресурсами локальным нормативным актам. Оценка экономической и социальной эффективности УЧР. Оценка результативности труда руководителей. 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.	Теоретико-методологические основы HR-менеджмента (управления человеческими ресурсами)	1	
Раздел 2.	Структура человеческих ресурсов	2	
Раздел 3.	Система HR-менеджмента организации	2	
Раздел 4.	Технологии управления человеческими ресурсами	2	
Тема 4.1.	Система комплектования предприятия человеческими ресурсами	2	
Тема 4.2.	Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов	2	
Тема 4.3.	Управление развитием человеческих ресурсов	2	
Тема 4.4.	Управление поведением человеческих ресурсов организации	2	
Раздел 5.	Эффективность HR-менеджмента	1	
Итого:		**16**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

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

			практической подготовки
Раздел 1.	Методы и модели управления человеческими ресурсами	2	
Раздел 2.	Расчет показателей численности и движения человеческих ресурсов	2	
Раздел 3.	Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах. Определение трудового потенциала работника. Составление должностной инструкции	5	
Тема 4.1.	Формирование требований заполняемой вакансии к кан-дидатам. Формирование про-граммы работ менеджеров при высвобождении персонала	4	
Тема 4.2.	Методы деловой оценки. Оценка эффективности из-держек на оценку персонала	4	
Тема 4.3.	Расчет затрат на развитие персонала. Оценка эффективности инвестиций в раз-витие персонала. Определение роли групп и команд в развитии трудового потенциала. Обоснование выбора и построение карьерограмм сотрудников. Программы работы с кадровым резервом	6	
Тема 4.4.	Упражнения на мобилизацию энергии команды. Оценка эффективности сотрудничества и вклада каждого участника команды	5	
Раздел 5.	Оценка результатов дея-тельности подразделений УЧР и организации. Оценка экономической и	4	

	социальной эффективности проектов со-вершенствования системы и технологии УЧР		
Итого:		**32**	**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**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**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; 4. Прохождение тестирования.	10	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	10	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе;	10	

	3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.		
Тема 4.1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	11	
Тема 4.2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	11	
Тема 4.3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	12	
Тема 4.4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	11	
Раздел 5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	12	
Контроль	*Подготовка к экзамену*	45	
Итого:		**132**	**0**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 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, 2024. — 467 с. — ISBN 978-5-534-99951-8. – URL: https://urait.ru/bcode/535753 (дата обращения: 30.04.2024);

2 Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. – URL: https://urait.ru/bcode/536380 (дата обращения: 30.04.2024);

3 Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 187 с. — ISBN 978-5-534-12784-3. – URL: https://urait.ru/bcode/543416 (дата обращения: 30.04.2024);

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, 2024. — 202 с. — ISBN 978-5-534-09762-7. – URL: https://urait.ru/bcode/540825 (дата обращения: 30.04.2024);

5 Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. – URL: https://urait.ru/bcode/545114 (дата обращения: 30.04.2024);

6 Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учеб-ник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Юрайт, 2024. — 185 с. — ISBN 978-5-534-17970-5. – URL: https://urait.ru/bcode/545117 (дата обращения: 30.04.2024).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

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

2 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Инженерно-технические науки»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

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

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

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

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

7 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке;

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

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– ABBYY FineReader;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Р7-Офис;
– Электронный периодический справочник Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки 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.

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 (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

Аннотация
рабочей программы дисциплины «HR-менеджмент»

по направлению подготовки (специальности)
38.03.02 «Менеджмент»
(направленность (профиль): «Менеджмент организации»)
форма обучения – Очная 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;
– Социология;
– Стратегический менеджмент организации;
– Правоведение;

– Экономика организации;
– Менеджмент;
– Управление социальным развитием организации;
– Методы принятия управленческих решений;
– Теория менеджмента;
– Проектная деятельность 1;
– Производственная практика.

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

– Организация разработки и реализации управленческих решений;
– Антикризисное управление;
– Бизнес планирование;
– Внутрифирменное планирование;
– Планирование на предприятии;
– Выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Общепрофессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	Планируемые результаты обучения
	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости	– знать: методы и модели управления человеческими ресурсами. – уметь: разрабатывать организационно-управленческие решения в HRM с учётом их социальной эффективности.
		ОПК-3.2 Обосновывает способы реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды	– знать: факторы внутренней и внешней среды, влияющие на управление человеческими ресурсами, способы реализации организационно-управленческих решений в сфере HRM. – уметь: убедительно аргументировать

			выбор способов реализации организационно-управленческих решений.
		ОПК-3.3 Оценивает предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности	– знать: способы принятия управленческих решений в сфере HRM. – уметь: предлагать варианты управления человеческими ресурсами и оценивать их экономическую и социальную эффективность.

– 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.
		УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности и устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)	– знать: особенности человеческих ресурсов, виды группового поведения. – уметь: учитывать особенности поведения разных групп людей в своей деятельности; уникальную особенность

			человеческого ресурса – интеллект.

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***7 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***180***	*180*
	зачетных единиц	***5***	*5*
Лекции, *академ. час.*		***16***	*16*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***32***	*32*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***87***	*87*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***45***	*45*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

5 Краткое содержание учебной дисциплины

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

Раздел 1 Теоретико-методологические основы HR-менеджмента (управления человеческими ресурсами) (Сущность управления человеческими ресурсами (УЧР). Цели и задачи УЧР. Основные походы к УЧР Эволюция концепций кадрового менеджмента. Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (государство, регион, предприятие). Особенности человеческих ресурсов как объекта управления. Модели в управлении человеческими ресурсами. Философия и концепция управления человеческими ресурсами. Принципы, функции и методы управления человеческими ресурсами. Направления развития УЧР в современных условиях);

Раздел 2 Структура человеческих ресурсов (Динамика численности населения и трудовая миграция. Показатели численности, структуры и движения человеческих ресурсов. Трудовые ресурсы как экономическая и как планово-учетная категория. Система балансов трудовых ресурсов.

Институциональные основы рынка труда. Государственная политика на рынке труда. Современные тенденции и последствия экспорта и импорта рабочей силы. Маркетинг и самомаркетинг персонала);

Раздел 3 Система HR-менеджмента организации (Системный подход к HR-менеджменту. Кадровая политика в системе стратегического HR-менеджмента. Организационная структура

управления человеческими ресурсами. Комплексное обеспечение системы HR-менеджмента: кадровое, нормативно-методическое, техническое. Инновационный HR-менеджмент);

Раздел 4 Технологии управления человеческими ресурсами;

Тема 4.1 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. Адаптация человеческих ресурсов, пути повышения её эффективности);

Тема 4.2 Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов (Понятие, цели, задачи и периодичность проведения оценки. Объекты 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 4.3 Управление развитием человеческих ресурсов (Цель и базовые принципы РЧР. Система РЧР. 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 4.4 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 ко-манде.
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Способы мотивации. Мотивирующие и демотивирующие 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 5 Эффективность HR-менеджмента (Оценка соответствия уровня организации работы по управлению человеческими ресурсами локальным нормативным актам. Оценка экономической и социальной

эффективности УЧР. Оценка результативности труда руководителей. Аудит человеческих ресурсов. Пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами).

6 Составитель(и):

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