

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»)

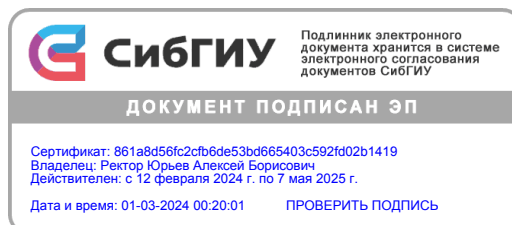
Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 3 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2023

Новокузнецк
2023



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;
- Правоведение;
- Введение в направление "Менеджмент";
- Информационные технологии;
- Экономика организации;
- Менеджмент;
- Управление социальным развитием организации;
- Теория менеджмента;
- Инновационный менеджмент;
- Проектная деятельность 1.

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

- Антикризисное управление;
- Внутрифирменное планирование;
- Планирование на предприятии;
- Тайм-менеджмент;
- Методы принятия управленческих решений;
- Проектная деятельность 2;
- Проектная деятельность 3;
- Производственная практика;
- 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. – владеть: навыками выбора наиболее целесообразных методов и моделей управления человеческими ресурсами с учетом их социальной значимости.
		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

			<p>организационно-управленческих решений в сфере HRM.</p> <p>– уметь: убедительно аргументировать выбор способов реализации организационно-управленческих решений.</p> <p>– владеть: способностью учитывать условия сложной и динамичной среды при определении способов реализации организационно-управленческих решений в сфере HRM, оценивать результативность труда руководителей.</p>
		<p>ОПК-3.3 Оценивает предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности</p>	<p>– знать: способы принятия управленческих решений в сфере HRM.</p> <p>– уметь: предлагать варианты управления человеческими ресурсами и оценивать их экономическую и социальную эффективность.</p> <p>– владеть: навыками оценивания вариантов управленческих решений в области управления человеческими ресурсами.</p>

– 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	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной	– знать: стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; факторы, влияющие

	реализовывать свою роль в команде	цели, определяет свою роль в команде	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 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. – владеть: способностью различать особенности поведения разных групп людей, с которыми работает; приемами 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 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	4 семестр
Форма промежуточной аттестации			экзамен
Трудоёмкость	<i>академ. час.</i>	180	180
	<i>зачетных единиц</i>	5	5
Лекции, <i>академ. час.</i>		6	6
в форме практической подготовки		0	0
Лабораторные работы, <i>академ. час.</i>		0	0
в форме практической подготовки		0	0
Практические занятия, <i>академ. час.</i>		6	6
в форме практической подготовки		0	0
Курсовая работа / проект, <i>академ. час.</i>		0	0
в форме практической подготовки		0	0
Консультации, <i>академ. час.</i>		0	0
в форме практической подготовки		0	0
Самостоятельная работа, <i>академ. час.</i>		123	123
в форме практической подготовки		0	0
Контроль, <i>академ. час.</i>		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 подходы 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 команде.

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, <i>академ. час</i>	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	Теоретико-методологические основы HR-менеджмента (управления человеческими ресурсами)	0.5	
Раздел 2.	Структура человеческих ресурсов	0.5	
Раздел 3.	Система HR-менеджмента организации	1	
Раздел 4.	Технологии управления человеческими ресурсами	1	
Тема 4.1.	Система комплектования предприятия человеческими ресурсами	0.5	
Тема 4.2.	Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов	0.5	
Тема 4.3.	Управление развитием человеческих ресурсов	0.5	
Тема 4.4.	Управление поведением человеческих ресурсов организации	0.5	
Раздел 5.	Эффективность HR-менеджмента	1	
Итого:		6	0

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, <i>академ. час</i>	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	Методы и модели управления человеческими ресурсами	0.5	

Раздел 2.	Расчет показателей численности и движения человеческих ресурсов	1	
Раздел 3.	Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах. Определение трудового потенциала работника. Составление должностной инструкции	1	
Тема 4.1.	Формирование требований заполняемой вакансии к кандидатам. Формирование программы работ менеджеров при высвобождении персонала	1	
Тема 4.2.	Методы деловой оценки. Оценка эффективности издержек на оценку персонала	0.5	
Тема 4.3.	Расчет затрат на развитие персонала. Оценка эффективности инвестиций в развитие персонала. Определение роли групп и команд в развитии трудового потенциала. Обоснование выбора и построение карьерограмм сотрудников. Программы работы с кадровым резервом	0.5	
Тема 4.4.	Упражнения на мобилизацию энергии команды. Оценка эффективности сотрудничества и вклада каждого участника команды	0.5	
Раздел 5.	Оценка результатов деятельности подразделений УЧР и организации. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии	1	

	УЧР		
Итого:		6	0

7 Перечень тем лабораторных работ

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

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	Темы курсовых работ (проектов)	Трудоемкость, <i>академ. час</i>	
		всего	в форме практической подготовки
	<i>Отсутствуют</i>		
Итого:		0	0

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, <i>академ. час</i>	
		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.	12	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	13	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	14	
Раздел 4.	1. Изучение лекционного	14	

	<p>материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.</p>		
Тема 4.1.	<p>1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.</p>	14	
Тема 4.2.	<p>1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.</p>	14	
Тема 4.3.	<p>1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.</p>	14	
Тема 4.4.	<p>1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.</p>	14	
Раздел 5.	<p>1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.</p>	14	
<i>Контроль</i>	<i>Подготовка к экзамену</i>	45	
Итого:		168	0

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2023. — 467 с. — ISBN 978-5-534-99951-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/510775> (дата обращения: 07.11.2023);

2 Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей ред. О. А. Лапшовой. — Москва : Юрайт, 2023. — 406 с. — ISBN 978-5-9916-8761-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/511328> (дата обращения: 07.11.2023);

3 Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. — Москва : Юрайт, 2022. — 270 с. — ISBN 978-5-534-00650-6. — URL: <https://urait.ru/bcode/490237> (дата обращения: 07.11.2023);

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, 2023. — 202 с. — ISBN 978-5-534-09762-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/516339> (дата обращения: 07.11.2023);

5 Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / отв. ред.: С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Юрайт, 2023. — 427 с. — ISBN 978-5-534-17946-0. — URL: <https://urait.ru/bcode/534018> (дата обращения: 07.11.2023);

6 Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / отв. ред.: С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Юрайт, 2023. — 185 с. — ISBN 978-5-534-17970-5. — URL: <https://urait.ru/bcode/534070> (дата обращения: 07.11.2023).

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 Национальная электронная библиотека (НЭБ) : информационная система / ФГБУ «РГБ». – Москва, [2015 –]. – URL: <http://rusneb.ru>. – Режим доступа: по подписке;

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

6 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>;

7 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>;

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

9 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:

- ABBYY FineReader;
- Kaspersky Endpoint Security;
- Microsoft Office;
- Microsoft Windows;
- 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 – 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;
- Социология;
- Правоведение;

- Введение в направление "Менеджмент";
- Информационные технологии;
- Экономика организации;
- Менеджмент;
- Управление социальным развитием организации;
- Теория менеджмента;
- Инновационный менеджмент;
- Проектная деятельность 1.

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

- Антикризисное управление;
- Внутрифирменное планирование;
- Планирование на предприятии;
- Тайм-менеджмент;
- Методы принятия управленческих решений;
- Проектная деятельность 2;
- Проектная деятельность 3;
- Производственная практика;
- 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. – владеть: навыками выбора наиболее целесообразных методов и моделей управления человеческими ресурсами с учетом их социальной значимости.

		<p>ОПК-3.2 Обосновывает способы реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>– 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. – владеть: способностью учитывать условия сложной и динамичной среды при определении способов реализации организационно-управленческих решений в сфере HRM, оценивать результативность труда руководителей.</p>
		<p>ОПК-3.3 Оценивает предлагаемые варианты управленческих решений в профессиональной деятельности</p>	<p>– знать: способы принятия управленческих решений в сфере HRM. – уметь: предлагать варианты управления человеческими ресурсами и оценивать их экономическую и социальную эффективность. – владеть: навыками оценивания вариантов управленческих решений в области управления человеческими ресурсами.</p>

– 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	<p>– знать: стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; факторы, влияющие на эффективность командной работы; роли участников команды.</p> <p>– уметь: оценивать эффективность сотрудничества для достижения поставленной цели; определять свою роль в команде.</p> <p>– владеть: навыками сотрудничества в команде.</p>
		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.)	<p>– знать: особенности человеческих ресурсов, виды группового поведения.</p> <p>– уметь: учитывать особенности поведения разных групп людей в своей деятельности; уникальную особенность человеческого ресурса – интеллект.</p> <p>– владеть: способностью различать особенности поведения разных групп людей, с которыми работает; приёмами толерантного эффективного общения.</p>

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		ИТОГО	4 семестр
Форма промежуточной аттестации			экзамен
Трудоёмкость	<i>академ. час.</i>	180	180
	<i>зачетных единиц</i>	5	5
Лекции, <i>академ. час.</i>		6	6
в форме практической подготовки		0	0
Лабораторные работы, <i>академ. час.</i>		0	0
в форме практической подготовки		0	0
Практические занятия, <i>академ. час.</i>		6	6
в форме практической подготовки		0	0
Курсовая работа / проект, <i>академ. час.</i>		0	0
в форме практической подготовки		0	0
Консультации, <i>академ. час.</i>		0	0
в форме практической подготовки		0	0
Самостоятельная работа, <i>академ. час.</i>		123	123
в форме практической подготовки		0	0
Контроль, <i>академ. час.</i>		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 подходы 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).