

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. Темлянецв
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 2022

Новокузнецк
2022

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;
- 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;

- Бизнес планирование;
- 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.

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	<ul style="list-style-type: none"> – 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	– знать: особенности чело-

		<p>групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p>	<p>веческих 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; приемами толерантного эффективного общения.</p>
--	--	--	--

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			<i>зачет, зачет с оценкой по КР</i>
Трудоёмкость	<i>академ. час.</i>	144	144
	<i>зачетных единиц</i>	4	4
Лекции, <i>академ. час.</i>		16	16
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>	32	32
в форме практической подготовки	0	0
Курсовая работа, <i>академ. час.</i>	36	36
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>	51	51
в форме практической подготовки	0	0
Контроль, <i>академ. час.</i>	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 организации. 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 трудоустройства 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. 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 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	2	
Раздел 3.	Формирование и использование человеческих ресурсов		
Тема 3.1.	Структура человеческих ресурсов	2	
Тема 3.2.	Технологии трудоустройства организации	2	
Тема 3.3.	Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов	2	
Тема 3.4.	Управление развитием человеческих ресурсов	3	
Тема 3.5.	Управление поведением человеческих ресурсов организации	3	
Раздел 4.	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.	Составление должностной инструкции	3	
Раздел 2.	Расчет показателей численности и движения человеческих ресурсов	3	
Раздел 3.	Формирование и использование человеческих ресурсов		
Тема 3.1.	Планирование и прогнозирование	4	

	вание потребности в человеческих ресурсах. Определение трудового потенциала работника		
Тема 3.2.	Формирование требований заполняемой вакансии к кандидатам. Формирование программы работ менеджеров при высвобождении персонала	4	
Тема 3.3.	Методы деловой оценки. Оценка эффективности издержек на оценку персонала	4	
Тема 3.4.	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	6	
Тема 3.5.	Управление конфликтами и стрессами	4	
Раздел 4.	Оценка результатов деятельности подразделений УЧР и организации. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии УЧР	4	
Итого:		32	0

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	Темы лабораторных работ	Трудоемкость, академ. час	
		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, академ. час	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1;	Модели в управлении чело-	36	

Раздел 2; Раздел 3; Раздел 4.	<p>веческими ресурсами.</p> <p>Оценка условий для выбора реализации инновационных стратегий УЧР в организации.</p> <p>Самомаркетинг специалиста как его конкурентное преимущество на рынке труда.</p> <p>Способы реализации своей роли в командной работе.</p> <p>Управление молодежным кадровым резервом в организации.</p> <p>Организация работ по деловой оценке персонала.</p> <p>Место отбора персонала в системе управления карьерой.</p> <p>Эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.</p> <p>И др. по вариантам.</p>		
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; 4. Прохождение тестирования.	6	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	6	
Тема 3.1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о	6	

	практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.		
Тема 3.2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	6	
Тема 3.3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	6	
Тема 3.4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	7	
Тема 3.5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	7	
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	7	
<i>Курсовая работа</i>	<i>Выполнение курсовой работы</i>	36	0
<i>Контроль</i>	<i>Подготовка к зачёту</i>	9	
Итого:		96	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: 16.03.2022);

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: 16.03.2022);

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: 16.03.2022);

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: 16.03.2022);

5 Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерасова, 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: 16.03.2022).

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: <http://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 / ВИНТИ 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 – 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;
- Культура речи и деловое общение;
- Маркетинг;
- Менеджмент;
- Экономика труда;

- Организация и нормирование труда;
- 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;
- Бизнес планирование;
- 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.

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	<ul style="list-style-type: none"> – 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 человеческого ресурса, 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 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.		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, академ. час.		36	36
в форме практической подготовки		0	0
Консультации, академ. час.		0	0

в форме практической подготовки	0	0
Самостоятельная работа, <i>академ. час.</i>	51	51
в форме практической подготовки	0	0
Контроль, <i>академ. час.</i>	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 организации. 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 трудоустройства организации (Система комплектования предприятия человеческими ресурсами. Прогнозирование и планирование потребностей в персонале. Соблюдение норм трудового законодательства при планировании высвобождения челове-

ских 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. 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 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).