

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой

Базовая кафедра "Высшая
школа гастрономии от INSTITUT
PAUL BOCUSE"

наименование кафедры

подпись, инициалы, фамилия

«___» _____ 20__ г.

институт, реализующий ОП ВО

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Базовая кафедра "Высшая школа
гастрономии от INSTITUT PAUL
BOCUSE"

наименование кафедры

Здрестова-Захаренкова С.В.

подпись, инициалы, фамилия

«___» _____ 20__ г.

институт, реализующий дисциплину

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
HR MANAGEMENT
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ / HUMAN
RESOURCES MANAGEMENT**

Дисциплина Б1.В.04.01 HR MANAGEMENT

Управление человеческими ресурсами / Human resources
management

Направление подготовки / 38.03.02 "Менеджмент" профиль подготовки
специальность 38.03.02.17 "Высшая школа гастрономии от

INSTITUT PAUL BOCUSE"

Направленность
(профиль)

Форма обучения

очная

Год набора

2019

Красноярск 2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по укрупненной группе

380000 «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»

Направление подготовки /специальность (профиль/специализация)

направление 38.03.02 "Менеджмент" профиль подготовки 38.03.02.17

"Высшая школа гастрономии от INSTITUT PAUL BOCUSE"

очная форма обучения

год набора 2019

Программу
составили

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Овладение основами теоретических и методологических знаний и практических навыков по формированию и функционированию системы управления персоналом, планированию кадровой работы, технологии управления персоналом и его развитием, оценке труда и результатов деятельности персонала организации

1.2 Задачи изучения дисциплины

- сформировать знание основ разработки организационного механизма управления персоналом – целей, функций, организационной структуры, основных процедур управления; формирования кадровой политики и стратегии управления персоналом; планирования потребности в персонале; организации проведения деловой оценки кадров; работы с кадровым резервом на выдвижение, планирования деловой карьеры; организации системы подготовки и переподготовки кадров; маркетинговой деятельности в области персонала; мотивации трудовой деятельности;

- сформировать понимание вопросов координации взаимоотношений руководителя, трудового коллектива и отдельного работника;

- научить проводить обоснование экономической и социальной эффективности управления персоналом;

- подготовить студентов к практической деятельности по управлению персоналом, эффективной и целенаправленной работе с кадрами.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	
Уровень 1	знать роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
Уровень 1	уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах
Уровень 1	владеть методами планирования карьеры

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
Уровень 1	знать причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях
Уровень 2	знать бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом
Уровень 1	уметь оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя
Уровень 2	уметь разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность
Уровень 1	владеть различными методами оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации
Уровень 2	владеть современным инструментарием управления человеческими ресурсами

1.4 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Базируется на дисциплинах:

Менеджмент организации
Разработка управленческих решений

Взаимосвязана с последующими/ параллельными курсами:
Стратегический менеджмент

1.5 Особенности реализации дисциплины Язык реализации дисциплины Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется с применением ЭО и ДОТ

ЭОК «Управление человеческими ресурсами» URL адрес:
<https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=1374>

2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.час)	Семестр
		5
Общая трудоемкость дисциплины	2 (72)	2 (72)
Контактная работа с преподавателем:	1,5 (54)	1,5 (54)
занятия лекционного типа	0,5 (18)	0,5 (18)
занятия семинарского типа		
в том числе: семинары		
практические занятия	1 (36)	1 (36)
практикумы		
лабораторные работы		
другие виды контактной работы		
в том числе: групповые консультации		
индивидуальные консультации		
иная внеаудиторная контактная работа:		
групповые занятия		
индивидуальные занятия		
Самостоятельная работа обучающихся:	0,5 (18)	0,5 (18)
изучение теоретического курса (ТО)		
расчетно-графические задания, задачи (РГЗ)		
реферат, эссе (Р)		
курсовое проектирование (КП)	Нет	Нет
курсовая работа (КР)	Нет	Нет
Промежуточная аттестация		

3 Содержание дисциплины (модуля)

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Занятия лекционного типа (акад. час)	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа, (акад. час)	Формируемые компетенции
			Семинары и/или Практические занятия (акад. час)	Лабораторные работы и/или Практикумы (акад. час)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Система и функции управления человеческими ресурсами	4	8	0	4	ОПК-3 ПК-2
2	Обеспечение организации человеческими ресурсами	6	12	0	6	ОПК-3 ПК-2
3	Развитие человеческих ресурсов	4	8	0	4	ОПК-3 ПК-2
4	Оценка и аттестация персонала	4	8	0	4	ОПК-3 ПК-2
Всего		18	36	0	18	

3.2 Занятия лекционного типа

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме

1	1	<p>Понятие «человеческие ресурсы» организации. Признаки человеческих ресурсов. Виды структуры человеческих ресурсов организации. Факторы, влияющие на структуру человеческих ресурсов организации. Сущность и основные направления кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе.</p>	4	2	0
2	2	<p>Политика найма человеческих ресурсов. Внутренние и внешние источники привлечения человеческих ресурсов. Цели отбора человеческих ресурсов. Организация процедуры отбора.</p>	6	2	0
3	3	<p>Понятие трудовой адаптации. Виды и направления адаптации. Условия успешной адаптации. Инструментарий управления адаптацией. Принципы, методы, формы и виды обучения. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь.</p>	4	2	0

4	4	Понятие деловой оценки. Периодичность проведения деловой оценки. Цели деловой оценки человеческих ресурсов. Организационная подготовка проведения деловой оценки. Классификация показателей деловой оценки. Основные цели и задачи проведения аттестации.	4	2	0
Всего			18	8	0

3.3 Занятия семинарского типа

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
1	1	Элементы кадровой политики организации.	8	2	0
2	2	Выбор источников найма. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).	12	4	0
3	3	Организационные решения проблемы структурного обеспечения управления адаптацией. План мероприятий по введению в должность. Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места, их преимущества и недостатки.	8	2	0
4	4	Методы аттестации человеческих ресурсов. Содержание этапов проведения аттестации.	8	2	0
Всего			36	10	0

3.4 Лабораторные занятия

№	№	Наименование занятий	Объем в акад. часах
---	---	----------------------	---------------------

п/п	раздела дисциплины		Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме

4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Чаплина А. Н., Щедрина И. В., Клименкова Т. А.	Управление персоналом: исследование и проектирование: учеб. пособие	Красноярск: КГТЭИ, 2007

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Кибанов А. Я.	Управление персоналом организации: учебник для высших учебных заведений по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Экономика труда": рекомендовано Министерством образования Российской Федерации	Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016
6.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Кафидов В.В.	Управление человеческими ресурсами: для бакалавров и специалистов	Москва: Питер, 2013
Л2.2	Генкин Б.М., Никитина И. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов по специальности 080502 "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)", по направлению подготовки 080200 "Менеджмент": допущено УМО по образованию в области производственного менеджмента.	Москва: НОРМА, 2013

Л2.3	Еремин В. И., Шумаков Ю. Н., Жариков С. В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для студентов вузов по направлениям подготовки 38.03.02 "Менеджмент", 41.03.06 "Публичная политика и социальные науки" (квалификация (степень) "бакалавр")	Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016
Л2.4	Чуланова О. Л.	Управление персоналом на основе компетенций: монография	Москва: ИНФРА -М, 2014
Л2.5	Максимцев И.А.	Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров.; рекомендовано научно-техническим советом Санкт- петербургского государственного университета экономики и финансов	М.: Юрайт, 2013
Л2.6	Кибанов А. Я., Дуракова И. Б.	Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие	М.: КНОРУС, 2014
6.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Чаплина А. Н., Щедрина И. В., Клименкова Т. А.	Управление персоналом: исследование и проектирование: учеб. пособие	Красноярск: КІТЭИ, 2007

7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Э1	Научная электронная библиотека eLibrary	http://elibrary.ru/defaultx.asp
Э2	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	http://cyberleninka.ru/
Э3	ЭОК "Управление человеческими ресурсами"	https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=938

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Основными видами СРС в рамках изучения данной дисциплины являются

- Изучение теоретического курса, подготовка к занятиям (форма контроля – опрос в формате дискуссии)
- Подготовка письменного отчета по анализу конкретной ситуации по темам курса (форма контроля – защита отчета)
- Подготовка к сдаче зачета по дисциплине

9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

9.1 Перечень необходимого программного обеспечения

9.1.1	Кабинеты для самостоятельной работы по дисциплине оснащены следующим программным обеспечением:
9.1.2	Microsoft® Windows® Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (Microsoft® Windows® XP) Лицензиат 45676576 от 02.07.2009, бессрочный;
9.1.3	Microsoft® Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level Лицензиат 43164214 от 06.12.2007, бессрочный;
9.1.4	ESET NOD32 Antivirus Business Edition for 2750 users Лицензиат EAV-0189835462 от 10.04.2017;
9.1.5	Kaspersky Endpoint Security Лицензиат 2462-170522-081649-547-546 от 22.05.2017;

9.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

9.2.1	Информационно-справочная система "Консультант плюс"
9.2.2	Базы данных Федеральной службы государственной статистики http://www.gks.ru/
9.2.3	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru

10 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Кафедра располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренных учебным планом подготовки и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

В учебном процессе по дисциплине для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются учебные аудитории в соответствии с расписанием занятий.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования (ноутбук, экран, проектор) и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы студентов оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (ЭИОС).