

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
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Дисциплина Б1.В.04.04 HR MANAGEMENT
Кадровая политика предприятия

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 2020

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 2020

Программу
составили

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Формирование теоретических знаний и практических навыков в области кадровой политики и стратегии

1.2 Задачи изучения дисциплины

умение организовать на достаточно высоком уровне разработку и реализацию кадровой политики организации

приобретение готовности принимать управленческие решения по формированию и реализации кадровой политики, оказанию консультативной помощи руководителям в процессах стратегического управления персоналом

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	принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования в организации и в сфере управления персоналом
Уровень 2	основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом
Уровень 3	основы кадрового планирования в организации
Уровень 1	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал
Уровень 2	анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале
Уровень 3	прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения
Уровень 1	методами планирования численности и профессионального состава персонала
Уровень 2	методами планирования карьеры
Уровень 3	современным инструментарием управления кадровым потенциалом
ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
Уровень 1	содержание и взаимосвязь основных элементов процесса

	стратегического управления
Уровень 2	роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
Уровень 1	принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации
Уровень 1	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в сфере управления персоналом
Уровень 2	методами разработки и реализации стратегий управления персоналом на уровне бизнес-единицы
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	разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации

1.4 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Предшествующими дисциплинами являются:

Менеджмент организации
 Разработка управленческих решений
 Поддерживающий менеджмент
 Управление человеческими ресурсами

Дисциплина взаимосвязана с параллельными/последующими курсами:

Корпоративная социальная ответственность
 Стратегический менеджмент
 Управление разработкой и реализацией проекта

1.5 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется с применением ЭО и ДОТ

<https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=8412>

2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.час)	Семестр
		6
Общая трудоемкость дисциплины	4 (144)	4 (144)
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:	1,5 (54)	1,5 (54)
изучение теоретического курса (ТО)		
расчетно-графические задания, задачи (РГЗ)		
реферат, эссе (Р)		
курсовое проектирование (КП)	Нет	Нет
курсовая работа (КР)	Да	Да
Промежуточная аттестация (Экзамен)	1 (36)	1 (36)

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	Сущность и виды кадровой политики организации	2	4	0	8	ОПК-3 ПК-1
2	Управление деловой карьерой персонала	6	12	0	10	ОПК-3 ПК-1 ПК-2
3	Кадровая стратегия организации	4	8	0	12	ОПК-3 ПК-1
4	Программа реализации функциональной персонал-стратегии	4	8	0	14	ОПК-3 ПК-1
5	Оценка эффективности управления персоналом	2	4	0	10	ОПК-3 ПК-1 ПК-2
Всего		18	36	0	54	

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>Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе. Типы политики организации. Элементы кадровой политики организации: тип власти в обществе, стиль руководства, философия управления, регулирующие документы и др. Виды кадровой политики организации: пассивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая. Взаимосвязь различных видов кадровой политики, сферы и условия их использования</p>	2	0	0
2	2	<p>Понятие, виды и этапы деловой карьеры. Функции системы управления деловой карьерой персонала. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Задачи и этапы формирования кадрового резерва.</p>	6	2	0

3	3	<p>Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организаций. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии. Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом. Составляющие кадровой стратегии. Характеристика внешних факторов и внутренних факторов, влияющих на выбор стратегии. Выбор оптимальной персонал-стратегии на основе SWOT-анализа.</p>	4	2	0
4	4	<p>Программно-целевой подход к реализации стратегии управления персоналом. Задачи и мероприятия кадровой политики для реализации стратегии. Ресурсное обеспечение программы. Управление изменениями при реализации стратегии</p>	4	4	0

5	5	Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления человеческими ресурсами организации	2	0	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	Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе. Типы политики организации. Элементы кадровой политики организации: тип власти в обществе, стиль руководства, философия управления, регулирующие документы и др. Виды кадровой политики организации: пассивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая. Взаимосвязь различных видов кадровой политики, сферы и условия их использования	4	2	0

2	2	<p>Понятие, виды и этапы деловой карьеры. Функции системы управления деловой карьерой персонала.</p> <p>Организационное и индивидуальное планирование карьеры.</p> <p>Задачи и этапы формирования кадрового резерва.</p>	12	2	0
3	3	<p>Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организаций. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии.</p> <p>Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом.</p> <p>Составляющие кадровой стратегии. Характеристика внешних факторов и внутренних факторов, влияющих на выбор стратегии. Выбор оптимальной персонал-стратегии на основе SWOT-анализа.</p>	8	2	0
4	4	<p>Программно-целевой подход к реализации стратегии управления персоналом. Задачи и мероприятия кадровой политики для реализации стратегии. Ресурсное обеспечение программы.</p> <p>Управление изменениями при реализации стратегии</p>	8	4	0

5	5	Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления человеческими ресурсами организации	4	0	0
Всего			26	10	0

3.4 Лабораторные занятия

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

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
Л1.2	Кибанов А. Я.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб.-практ. пособие	М.: Проспект, 2013
6.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	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
Л2.2	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
Л2.3	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: КИТЭИ, 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/

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)
Курсовая работа
- Подготовка к сдаче экзамена 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	ЭБС «Айбукс» https://ibooks.ru
9.2.2	ЭБС «Лань» https://e.lanbook.com/
9.2.3	ЭБС «Юрайт» https://biblio-online.ru
9.2.4	ЭБС «Знаниум» http://znanium.com
9.2.5	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 бакалавров, 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 (комплекс для слайд-сопровождения дисциплины: ноутбук, мультимедийный проектор, экран) 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.

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

- Сетевой сервер, персональные компьютеры (компьютерный класс с выходом в Интернет)
- Стационарные компьютеры (библиотечный фонд СФУ)
- Множительная (копировальная) техника

Для лиц с нарушением слуха (акустические колонки, мультимедийный проектор)

Для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор для использования презентаций с укрупненным текстом)

Для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные компьютеры и электронная образовательная среда e.sfu-kras.ru).