

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.04.02 HR MANAGEMENT

Управление человеческими ресурсами / Human resources
management

наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

38.03.02.33 Высшая школа гастрономии от INSTITUT PAUL BOCUSE

Форма обучения

очная

Год набора

2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили _____

канд.экон.наук, Доцент, Щедрина И.В.

должность, инициалы, фамилия

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; организации системы подготовки и переподготовки кадров; 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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине
ПК-4: Способен формировать и реализовывать эффективную систему управления персоналом в специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделениях (службах) предприятий питания	
ПК-4.1: Обеспечивает потребность специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб) предприятий питания в количественном и качественном составе персонала, используя эффективные методы привлечения, подбора и отбора	знать методики планирования потребности организации в поиске и привлечении персонала выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой выбирать методы собеседований с кандидатами на вакантные должности для оценки их соответствия требованиям вакантной должности

ПК-4.2: Формирует систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала	планировать порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок
специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб) предприятий питания	понимать методы, инструменты и особенности процесса организации обучения персонала составлять предложения и контролировать мероприятия по адаптации и стажировке персонала определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации анализировать эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала разрабатывать программы обучения и управления деловой карьерой персонала
ПК-4.3: Осуществляет проведение оценки и аттестации персонала специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб) предприятий питания	знать параметры, критерии и методы оценки и аттестации персонала определять ресурсы, средства и методы проведения оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации выстраивать технологию определения профессиональных знаний, умений и компетенций, личностных качеств и характеристик персонала

1.4 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется с применением ЭО и ДОТ

URL-адрес и название электронного обучающего курса: 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)	е
		1
Контактная работа с преподавателем:	1,5 (54)	
занятия лекционного типа	0,5 (18)	
практические занятия	1 (36)	
Самостоятельная работа обучающихся:	0,5 (18)	
курсовое проектирование (КП)	Нет	
курсовая работа (КР)	Нет	

3 Содержание дисциплины (модуля)

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

		Контактная работа, ак. час.							
№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа, ак. час.	
				Семинары и/или Практические занятия		Лабораторные работы и/или Практикумы			
		Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС
1. Система и функции управления человеческими ресурсами									
	1. Понятие «человеческие ресурсы» организации. Признаки человеческих ресурсов. Виды структуры человеческих ресурсов организации. Факторы, влияющие на структуру человеческих ресурсов организации. Системный подход к управлению человеческими ресурсами организации. Состав и содержание функций управления человеческими ресурсами.	2							
	2. Системный подход к управлению человеческими ресурсами организации. Состав и содержание функций управления человеческими ресурсами.			6					
	3. Системный подход к управлению человеческими ресурсами организации. Состав и содержание функций управления человеческими ресурсами.							4	
2. Обеспечение организации человеческими ресурсами									

1. Политика найма человеческих ресурсов. Внутренние и внешние источники привлечения человеческих ресурсов. Цели отбора человеческих ресурсов. Организация процедуры отбора.	4								
2. Выбор источников найма. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).			6						
3. Организация приема. Соблюдение правовых норм при приеме							2		
3. Развитие человеческих ресурсов									
1. 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.	2								
2. 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.			6						
3. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией. Содержание форм обучения.							4		
4. Оценка и аттестация персонала									
1. 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. Методы аттестации человеческих ресурсов. Содержание этапов проведения аттестации.			6					
3. Методы аттестации человеческих ресурсов. Содержание этапов проведения аттестации.							2	
5. Управление деловой карьерой персонала								
1. Понятие, виды и этапы деловой карьеры. Функции системы управления деловой карьерой персонала. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Задачи и этапы формирования кадрового резерва.	2							
2. Понятие, виды и этапы деловой карьеры. Функции системы управления деловой карьерой персонала. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Задачи и этапы формирования кадрового резерва.			6					
3. Понятие, виды и этапы деловой карьеры. Функции системы управления деловой карьерой персонала. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Задачи и этапы формирования кадрового резерва.							4	
6. Стратегия управления персоналом								

<p>1. 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							
<p>2. 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>			6					
<p>3. 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>						2		

Bcero	18		36				18	
-------	----	--	----	--	--	--	----	--

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Печатные и электронные издания:

1. Кибанов А. Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: Учебник (Москва: Издательский Центр РИО□).
2. Дуракова И. Б., Волкова Л.П. Управление персоналом: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
3. Клименкова Т. А., Щедрина И. В., Белякова Е. В., Муравьева Н. Н. Кадровая политика предприятия: учебное пособие для направления бакалавриата и магистратуры "Менеджмент"(Москва: КНОРУС).
4. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: для бакалавров и специалистов(Москва: Питер).
5. Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров.; рекомендовано научно-техническим советом Санкт-петербургского государственного университета экономики и финансов (М.: Юрайт).
6. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие (М.: КНОРУС).
7. Сотникова С.И., Маслов Е.В. Управление персоналом организации: современные технологии: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
8. Кибанов А. Я., Баткаева И. А. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
9. Чаплина А. Н., Щедрина И. В., Клименкова Т. А. Управление персоналом: исследование и проектирование: учеб. пособие (Красноярск: КГТЭИ).

4.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства (программное обеспечение, на которое университет имеет лицензию, а также свободно распространяемое программное обеспечение):

1. Кабинеты для самостоятельной работы по дисциплине оснащены следующим программным обеспечением:
2. Microsoft® Windows® Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (Microsoft® Windows® XP) Лицсертификат 45676576 от 02.07.2009, бессрочный;
3. Microsoft® Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level Лицсертификат 43164214 от 06.12.2007, бессрочный;
4. Kaspersky Endpoint Security для рабочих станций и файловых серверов Лицсертификат 1808-000451-57691D24 от 23.08.2021;

4.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс (<http://www.consultant.ru>) - компьютерная справочная правовая система
2. Гарант (<http://www.garant.ru>) - информационный комплекс в сочетании с возможностями поиска и анализа правовой информации
3. ИВИС (East View) Электронные версии ведущих российских журналов <https://eivis.ru/basic/details>
4. ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com>
5. Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru>
6. Национальная электронная библиотека (НЭБ) Федеральная государственная информационная система <https://rusneb.ru/>
7. КиберЛенинка Научная электронная библиотека <https://cyberleninka.ru/>

5 Фонд оценочных средств

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

6 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).