

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

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой

**Кафедра экономики и
управления бизнес-процессами**

наименование кафедры

подпись, инициалы, фамилия

«___» _____ 20__ г.

институт, реализующий ОП ВО

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

**Кафедра экономики и управления
бизнес-процессами**

наименование кафедры

З.А. Васильева

подпись, инициалы, фамилия

«___» _____ 20__ г.

институт, реализующий дисциплину

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ**

Дисциплина Б1.В.09 Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки /
специальность 38.03.05 Бизнес-информатика

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 38.03.05 Бизнес-информатика

Программу
составили

Разнова Н. В.

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Курс «Управление человеческими ресурсами» (далее - УЧР) входит в базовую часть ООП профессиональной подготовки бакалавра очной формы обучения направления-38.03.05 – «Бизнес информатика», профиль 38.03.05.02 «Электронный бизнес».

Основная цель курса – сформировать знания и представления, навыки эффективного управления людьми для достижения стратегических и оперативных целей организации при обеспечении условий максимальной реализации способностей работников.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» знакомит с современными подходами к УЧР, обосновывая место и роль данного управленческого процесса в достижении стратегических и оперативных целей организации. В курсе рассмотрены примеры из практики работы отечественных и иностранных компаний. Изучение предмета построено на системном рассмотрении теории стратегического УЧР для выработки навыков ее применения на практике. При изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются интерактивные методы передачи знаний и навыков, ориентированные на их практическое закрепление.

1.2 Задачи изучения дисциплины

систематизация теоретических знаний в области УЧР и формирование четких и осознанных знаний о сущности человеческих ресурсов и необходимости управления их развитием, специфика различных моделей УЧР, принципах и методологии управления ЧР;

– овладение современными методиками системного решения задач стратегического планирования и УЧР;

– формирование представлений о кадровой политике как основе стратегического УЧР организации и изучение механизма разработки стратегии УЧР, методов анализа и прогнозирования процессов УЧР;

– развитие навыков использования ИТ в УЧР;

– формирование способности и понимания необходимости постоянного самосовершенствования и личностного роста.

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

ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность; готов к ответственному и целеустремленному решению поставленных профессиональных задач во взаимодействии с обществом, коллективом, партнерами

ПК-3: выбор рациональных информационных систем и информационно-коммуникативных технологий решения для управления бизнесом
--

ПК-13: умение проектировать и внедрять компоненты ИТ-инфраструктуры предприятия, обеспечивающие достижение стратегических целей и поддержку бизнес-процессов

1.4 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами», является одной из дисциплин по выбору включенных в ООП профессиональной подготовки бакалавров направления 38.03.05 – «Бизнес информатика», профиль 38.03.05.02

«Электронный бизнес» и базируется на знаниях, полученных студентами ранее в курсах «Экономика предприятия», «Статистика»; «Основы менеджмента»;

«Сравнительный менеджмент»; «Инновационный менеджмент»; «Управление изменениями» и др.

В процессе изучения курса «Управление человеческими ресурсами» формируются система профессиональных знаний и готовность к изучению завершающих цикл профессиональной подготовки бакалавра менеджмента дисциплин, в частности «Сравнительный менеджмент», «Управление стоимостью компаний» и др., выполнению программ профессиональной практики и написанию ВКР. Указанные связи и содержание дисциплины «Управление человеческими ресурсами» дают системное представление о реализации комплексного подхода в подготовке будущего специалиста практической профессиональной деятельности.

1.5 Особенности реализации дисциплины
Язык реализации дисциплины Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется с применением ЭО и ДОТ

2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.час)	Семестр
		6
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 (Зачёт)		

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	Развитие концепции управления человеческими ресурсами	7	12	0	9	
2	Механизмы методов управления человеческими ресурсами организаций	11	24	0	9	
Всего		18	36	0	18	

3.2 Занятия лекционного типа

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в академических часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
1	1		7	0	0
2	2		11	0	0
Всего			18	0	0

3.3 Занятия семинарского типа

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в академических часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
1	1		12	0	0
2	2		24	0	0
Всего			36	0	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					

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	Разнова Н. В.	Управление человеческими ресурсами: учеб-метод. пособие [для студентов профиля 080200.62.13 «Менеджмент организации»]	Красноярск: СФУ, 2012
Л1.2	Еремин В. И., Шумаков Ю. Н., Жариков С. В.	Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016
6.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Армстронг М.	Практика управления человеческими ресурсами: учебник для слушателей по программе "Мастер делового администрирования"	СПб.: Питер, 2010

Л2.2	Разнова Н.В.	Управление человеческими ресурсами: [учеб-метод. материалы к изучению дисциплины для ...09.03.03.02 Прикладная информатика в менеджменте, 38.03.02.01.07 Управление малым бизнесом (реальный сектор экономики), 38.03.02.01.08 Управление проектами (инвестиционные, инновационные проекты), 38.03.02.01.12 Финансовый менеджмент (реальный сектор экономики), 38.03.02.01.13 Менеджмент организации (реальный сектор экономики), 38.03.02.02.11 Управленческий и финансовый учет (реальный сектор экономики), 38.03.02.04 Маркетинг, 38.03.05.02 Электронный бизнес, 38.05.01.01 Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности]	Красноярск: СФУ, 2018
------	--------------	--	-----------------------

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Дисциплина читается одним модулем. Учебный материал распределяется по разделам темам с учетом формируемых на каждом этапе компетенций. При изучении дисциплины основными видами учебной работы являются аудиторные занятия (в том числе: лекции и практические занятия), самостоятельная работа.

Лекционный материал дисциплины структурирован по темам и охватывает стратегические аспекты управления процессом формирования, развития ЧР организации, функций, целей и политики работы с персоналом, порядка мотивации и адаптации сотрудников, наращивания компетенций и пр. Каждый раздел определяет уровень знаний и навыков, необходимых учащимся для подготовки к профессиональной деятельности.

Практические занятия ориентированы на закрепление лекционного материала и выполнение дополнительных заданий, расширяющих объем проработанного материала. При изучении курса большое значение придается самостоятельной работе, которая, с одной стороны, тесно связана с аудиторными занятиями, с другой – позволяет расширить объем изучаемого материала.

Самостоятельная работа предполагает:

- изучение теоретического курса, в том числе, материала, который не вошел в курс лекций, и использование полученных знаний для самостоятельного выполнения практических заданий;
- подготовку реферативной работы;

- работу с основной и дополнительной литературой, с материалами в сети Internet;
- самостоятельное решение комплекса практических задач по отдельным темам курса;
- выполнение индивидуальных практических заданий и упражнений. Промежуточный контроль осуществляется в форме устных опросов, выполнения тестовых заданий, решения индивидуальных практических заданий (кейсов, ситуаций и упражнений).

Форма итоговой аттестации – зачет.

Рекомендации по работе с литературой. Существенную помощь при работе с литературой призваны оказать рабочая программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также список учебной и специальной научной литературы. Самостоятельную работу с литературой целесообразно начинать с изучения теоретических основ. После изучения учебников и учебных пособий по теме, студент должен обратиться к дополнительной литературе и периодическим изданиям, представленным в списке литературы, что также позволит расширить знания по исследуемой теме. Internet и Intranet-ресурсы (электронные учебники, компьютерные модели и др).

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки университета: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса. Для подготовки к практическим занятиям, и выполнения заданий по самостоятельной работе рекомендуется воспользоваться ресурсами библиотеки СФУ, расположенной по адресу: переулок Свободный, 79, где возможно получить помощь в подборе необходимой литературы. Обязательным условием является наличие единого читательского билета, который является основным документом, дающим право пользования ресурсами научной библиотекой СФУ. Весьма полезны ресурсы электронной библиотеки СФУ - <http://bik.sfu-kras.ru/> (электронные каталоги, электронные научные журналы и базы данных online, личный кабинет читателя).

Все учебные материалы размещены в ЭОиДОТ – E.sfu- Kras.ru

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

9.1 Перечень необходимого программного обеспечения

9.1.1	1.	www.chelt.ru –«Человекитруд».
9.1.2	2.	www.rks.ru –сайтГоскомстатаРФ.
9.1.3	3.	www.kadrovik.ru –журнал«Справочниккадровика».
9.1.4	4.	www.rg.ru –«Российскаягазета».
9.1.5	5.	www.trud.ru –газета«Труд».
9.1.6	6.	www.econ.msu.ru –сайт«ДемографияРоссиииРоссийскойимперии».
9.1.7	7.	www.bls.gov –Bureau oflaborstatisticUS.
9.1.8	8.	www.ilo.ru –сайтМеждународнойорганизациитруда.
9.1.9	9.	www.vopreco.ru –журнал«Вопросыэкономики».
9.1.10	10.	http://www.rabota-enisey.ru –сайтАгентстватрудаизанятостинаселенияпоКрасноярскому краю
9.1.11	1	Интернет-ресурсы
9.1.12	1.	http://www.kadrovik.ru –электронныйжурнал,посвященныйпрактикеприменениясовременныхкадровых технологий
9.1.13	2.	www.tddirector.ru/ –электронныйжурнал,публикующийинформациюорынкеконсалтинговых,кадровыхитренинговыхуслуг,HR-менеджментеикорпоративнойкультурекомпаний
9.1.14	4	
9.1.15	3.	www.delo-press.ru/magazines/staff – кадровая служба и управлениеперсоналом предприятия
9.1.16	4.	http://kapr.ru –электронныйжурнал«Кадрьпредприятия»

9.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

9.2.1	1.	http://www.consultant.ru/ -Информационно-правоваясистема«Консультант
9.2.2		-Плюс»
9.2.3	2.	http://www.eg-online.ru -Экономикаижизнь
9.2.4	3.	http://www.garant.ru/ -Информационно-правоваясистема«Гарант»
9.2.5	5.	www.rosmintrud.ru МинистерствотрудаисоциальнойзащитыРФ
9.2.6	6.	Информационно-правоваясистема«Гарант»
9.2.7		

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

Для проведения лекций и практических занятий по дисциплине используются специальные материально-технические средства (мультимедийное оборудование, компьютеры, аудиокolonки, видеокамера). Во время лекций демонстрируются слайды. На практических занятиях предусмотрен просмотр учебных видеофильмов с последующим разбором ситуаций и выполнением практических заданий. При проведении лекционных и практических занятий необходимы:

1) Компьютер мультимедиа с прикладным программным обеспечением: Проектор Колонки Программа для просмотра видеофайлов Системное видеооборудование

2)

Компьютеры с минимальными системными требованиями: Процессор: 3000 МГц и выше Оперативная память: 128 Мб и выше.

Другие устройства: Звуковая карта, колонки/или наушники Устройство для чтения DVD-дисков

1. Видеофильмы:

- Система стимулирования персонала организаций
- Разработка системы материального стимулирования труда персонала
- «Вакантное место»
- Банк кейсов, ситуаций. 10. Фрагменты видеороликов.

11. Видеоуроки по курсу «Управление ЧР» из сети Интернет