

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

Б1.В.ДВ.03.01 Управление человеческими ресурсами
наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Форма обучения

очная

Год набора

2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили _____

старший преподаватель, Поздеев А. Н.; старший преподаватель,
Хабарова Ю.А.

должность, инициалы, фамилия

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» входит в вариативную часть учебного плана.

Цель изучения – сформировать компетенции, необходимые для управления человеческим ресурсом как ключевым конкурентным преимуществом организаций и территорий.

Дисциплина опирается на деятельностный подход содержания образования и предусматривает использование активных методов обучения с целью приобретения специальных знаний, умений и навыков и формирования ответственной профессиональной позиции студентов.

1.2 Задачи изучения дисциплины

По результатам обучения у студентов должны быть сформированы:

- общее представление о современной теории управления персоналом;
- системное представление о месте управления персоналом в общей системе управления организацией, функциях, содержании и методах управления персоналом, а также основных нормативных документах, регламентирующих деятельность по управлению персоналом;
- умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.

На основе сформированных в результате освоения дисциплины знаний, навыков и умений студенты должны быть готовы решать следующие профессиональные задачи:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
- организация работ с высвобождающимся персоналом;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- применение современных методов управления персоналом;
- участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом;
- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

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-3: Способен анализировать и оценивать природно-ресурсный потенциал территории и хозяйственную деятельность, связанную с природопользованием; анализировать и оценивать человеческий потенциал территории | |
| ПК-3.3: Анализирует и оценивает человеческий потенциал территории, исследует состояние рынка труда | <p>знает базовые определения, перечисляет основные функции управления человеческими ресурсами</p> <p>знает и поясняет основные функции управления человеческими ресурсами</p> <p>знает и поясняет различные подходы к управлению человеческими ресурсами применительно к оценке и развитию человеческого потенциала территории и организации</p> <p>умеет иллюстрировать применение основных принципов управления человеческими ресурсами</p> <p>умеет анализировать факторы управления человеческими ресурсами</p> <p>умеет проектировать методы управления человеческими ресурсами применительно к развитию человеческого потенциала территории и организации</p> <p>может определять основные количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов</p> <p>может идентифицировать и сравнивать различные подходы к управлению человеческими ресурсами</p> <p>может критиковать, оценивать подходы к управлению человеческими ресурсами, рекомендовать их изменение</p> |

1.4 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется без применения ЭО и ДОТ.

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: | 1,5 (54) | |
| 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. Управление персоналом в системе управления организацией. Факторы, влияющие на человеческий потенциал | | | | | | | | | |
| | 1. Персонал как элемент внутренней среды организации. Стратегическое управление персоналом. Система управления персоналом. Факторы управления персоналом. Содержание управления персоналом. Субъекты и объект управления персоналом. Специфика человеческого ресурса. Критерии и показатели эффективности управления персоналом. | 3 | | | | | | | |
| | 2. Обсуждение теоретического материала. Постановка целей управления персоналом и формулирование критериев эффективности управления персоналом в заданной ситуации. | | | 4 | | | | | |
| | 3. | | | | | | | 8 | |
| 2. Кадровая политика | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|---|--|
| 1. Определение, примеры содержания кадровой политики. Субъекты, объекты кадровой политики. Типы кадровой политики, факторы выбора типа кадровой политики. Документы, отражающие кадровую политику. Требования к кадровой политике. | 2 | | | | | | | |
| 2. Обсуждение теоретического материала. Разработка обоснованных принципов в различных аспектах управления персоналом (кейс по разработке кадровой политики). | | | 4 | | | | | |
| 3. | | | | | | | 8 | |
| 3. Кадровое обеспечение | | | | | | | | |
| 1. Типы кадрового обеспечения. Этапы кадрового обеспечения. Количественный и качественный аспект потребности в персонале. Методы определения численности персонала. Подходы к описанию качественного аспекта потребности. Компетенции. Формирование модели компетенций. Источники и каналы привлечения персонала. Правила составления резюме. Отборочные испытания. Трудовые и гражданско-правовые отношения. Схемы заемного труда. Стратегии сокращения. Аутплейсмент. | 4 | | | | | | | |
| 2. Анализ нормативных правовых актов в сфере труда в части найма и высвобождения персонала. Решение кейсов по найму и сокращению сотрудников. Разработка модели компетенций. | | | 6 | | | | | |
| 3. | | | | | | | 6 | |
| 4. Управление адаптацией персонала | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|---|--|
| 1. Виды и этапы адаптации. Общая и специальная программы ориентации. Распределение функций в управлении адаптацией. Испытание при приеме на работу. Критерии адаптированности. Причины неуспешной адаптации. | 2 | | | | | | | |
| 2. Разработка программы адаптации. | | | 4 | | | | | |
| 3. | | | | | | | 6 | |
| 5. Мотивация и стимулирование персонала | | | | | | | | |
| 1. Понятия «мотивация» и «стимулирование». Основные содержательные и процессуальные теории мотивации. Принцип стимулирования. Виды стимулов. Заработная плата: постоянная и переменная часть. Системы и формы оплаты труда, адекватность их применения. Немонетарные и нематериальные стимулы. Типы мотивации по В. И. Герчикову, практика применения в управлении персоналом. Принципы формирования систем стимулирования. Правила применения взысканий. | 3 | | | | | | | |
| 2. Анализ нормативных правовых актов в сфере труда в части оплаты труда. Практическое применение теорий мотивации. Мотивационные типы по В. И. Герчикову: практическое применение. | | | 6 | | | | | |
| 3. | | | | | | | 8 | |
| 6. Оценка человеческого потенциала | | | | | | | | |
| 1. Области применения результатов оценки. Направления оценки работников. Общая процедура оценки. Распределение функций при оценке персонала. Аттестация персонала. Основные методы оценки. Требования к оценке, основные ошибки оценки. | 2 | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|----|--|----|--|--|--|----|--|
| 2. Анализ нормативных правовых актов в сфере труда в части аттестации персонала. Деловая игра (проведение аттестационного интервью). | | | 6 | | | | | |
| 3. | | | | | | | 8 | |
| 7. Развитие человеческого потенциала. Управление карьерой | | | | | | | | |
| 1. Цели, направления и формы профессионального развития персонала. Процесс профессионального обучения. Принципы обучения взрослых людей. Методы обучения персонала. Оценка результативности обучения. Ошибки при организации профессионального развития. Карьера: типы, этапы. Планирование карьеры. Кадровый резерв: подходы принципы и этапы формирования. | 2 | | | | | | | |
| 2. Развитие персонала. Управление карьерой | | | 6 | | | | | |
| 3. | | | | | | | 10 | |
| Всего | 18 | | 36 | | | | 54 | |

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Печатные и электронные издания:

1. Еремин В. И., Шумаков Ю. Н. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
2. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия: [учебно-практическое пособие](Москва: Академия народного хозяйства при Правительстве РФ).
3. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник для бакалавров по спец. 080401 "Экономика труда"(Москва: Юрайт).
4. Асалиев А. М., Вукович Г. Г., Строительева Т. Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").

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. электронная образовательная среда СФУ на базе LMS Moodle;
2. Microsoft Office ((Microsoft Word, Microsoft Power Point);
3. Adobe Reader.

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

1. "Консультант Плюс": <http://www.consultant.ru> (свободный доступ);
2. "Гарант": <http://garant.ru> (свободный доступ)

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)

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации