

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

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой

**Кафедра управления
человеческими ресурсами**

наименование кафедры

подпись, инициалы, фамилия

«___» _____ 20__ г.

институт, реализующий ОП ВО

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

**Кафедра управления
человеческими ресурсами**

наименование кафедры

**канд.экон.наук, доцент Воронцова
И.П.**

подпись, инициалы, фамилия

«___» _____ 20__ г.

институт, реализующий дисциплину

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ**

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки /
специальность

Направленность
(профиль)

Форма обучения

Год набора

очно-заочная

2021

Красноярск 2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

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

380000 «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»

Направление подготовки /специальность (профиль/специализация)

38.04.04 ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

Программу
составили

канд.экон.наук, доцент, Воронцова Ирина Петровна

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Цель дисциплины – сформировать знания в области современных концепций управления человеческими ресурсами и навыки применения данных концепций при решении актуальных для организации кадровых проблем.

1.2 Задачи изучения дисциплины

Для достижения поставленной цели в процессе изучения дисциплины решаются следующие задачи:

- освоить теоретическую базу дисциплины – современные концепции управления человеческими ресурсами;
- научиться соотносить концепции управления человеческими ресурсами со связанными сложностями организационного, управленческого, социального и морально-этического характера;
- приобрести навыки аналитической работы, в том числе прогнозирования возникновения и развития кризисных ситуаций в области управления человеческими ресурсами;
- приобрести навыки разработки управленческих решений, нацеленных на оптимизацию и развитие кадрового потенциала организации;
- обрести готовность ориентироваться в текущих кадровых вопросах и проблемах, принимать кадровые решения в соответствии со сложившейся ситуацией с учётом актуальных концепций управления человеческими ресурсами.

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

ПК-4:Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти

ПК-4.1:Способен использовать современные кадровые технологии, формировать кадровую структуру органа публичной власти, содействовать процессу профессионального развития

ПК-4.2:Способен планировать работу органа публичной власти, адекватную его целям и задачам

1.4 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Пререквизиты:

Информационно-коммуникационные технологии
государственного и муниципального управления
Макроэкономика
Межкультурные деловые коммуникации
Проектное управление
Система государственного и муниципального управления
Системный анализ и принятие решений
Технологии самоопределения и командообразование
Управленческая экономика

Данная дисциплина является методологической базой для следующих за ней дисциплин:

Государственное регулирование имущественных отношений
Государственный финансовый менеджмент
Инструментальные методы анализа данных
Механизмы и практика государственно-частного партнерства
Моделирование межрегиональных и межотраслевых взаимосвязей
Муниципальное управление и местное самоуправление
Муниципальный менеджмент
Принятие решений в условиях риска
Стратегическое планирование развития территории
Экспертиза управленческих решений
1.5 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)	Семестр
		2
Общая трудоемкость дисциплины	3 (108)	3 (108)
Контактная работа с преподавателем:	1 (36)	1 (36)
занятия лекционного типа	0,5 (18)	0,5 (18)
занятия семинарского типа		
в том числе: семинары		
практические занятия	0,5 (18)	0,5 (18)
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:	2 (72)	2 (72)
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	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	6	8	0	26	ПК-4.1 ПК-4.2
2	Проектирование работ и компетенций в системе управления человеческими ресурсами	8	4	0	24	ПК-4.1 ПК-4.2
3	Процессы управления человеческими ресурсами	4	6	0	22	ПК-4.1 ПК-4.2
Всего		18	18	0	72	

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	УЧР как философия организаций новой экономики	2	0	0
2	1	Модели УЧР и их применения	2	0	0

3	1	Теория интеллектуального капитала	2	0	0
4	2	Проектирование работы в организации: от функционального к процессному подходу	2	0	0
5	2	Концепция проектирования работы и модели проектирования работы	2	0	0
6	2	Мотивация работой	2	0	0
7	2	Кадровый аспект проектирования работы	2	0	0
8	3	Планирование человеческих ресурсов	1	0	0
9	3	Обеспечение организации человеческими ресурсами (набор и подбор персонала)	1	0	0
10	3	Развитие человеческих ресурсов – современный подход к обеспечению качества занятых	1	0	0
11	3	Вознаграждение трудовой деятельности	1	0	0
Всего			18	0	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

	<p>Проектирование обучающейся организации. Кейс «Отцы и дети». Обсуждение проектов. Обсуждение проблем применения базовых моделей УЧР и их модификаций. Критерии принятия решений о выборе моделей УЧР.</p> <p>Обоснование выбора модели УЧР для обучающейся организации. (Развитие предыдущего проекта)</p> <p>Измерение интеллектуального капитала современной организации. Обсуждение моделей оценки интеллектуального капитала.</p> <p>Изложение стратегии УЧР для обучающейся организации. (Кейс «Отцы и дети»)</p> <p>Разработка мероприятий по преодолению препятствий в реализации стратегии УЧР.</p> <p>Проектирование обучающейся организации. Кейс «Отцы и дети». Обсуждение проектов. Обсуждение проблем применения базовых моделей УЧР и их модификаций. Критерии принятия решений о выборе моделей УЧР.</p> <p>Обоснование выбора модели УЧР для обучающейся организации. (Развитие предыдущего проекта)</p> <p>Измерение интеллектуального капитала современной организации. Обсуждение моделей оценки интеллектуального</p>			
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

	<p> Дискуссия по тематике История изучения проектирования работы: зарубежный и отечественный опыт. Теория трудового процесса. Теория агентства. Теория обмена. Унитарная и плюралистическая система взглядов. Анализ различий между понятиями «труд» и «работа». Понимание работы с позиции ее содержания, организации и выполнения самой работы.\) </p> <p> Классификация работ по регламенту выполнения, направленности, сопоставимости и повторяемости результата, по взаимодействию работников при выполнении работы. Признаки классификации, раскрывающие содержательную сторону работы. Организационные факторы, влияющие на работу. «Обедненная» организация. Изменение роли производственных рабочих. Изменение моделей работы. Ценностные установки по отношению к работе. Дискуссия по тематике: Эволюция трудовых заданий от узкоспециализированных и ориентированных на задачу к более многомерным. Изменение рабочих единиц: от функциональных отделов к процессным командам Изменения в характере работы: от ориентированной на простые задачи к многомерной Изменение роли людей: от контролируемых работников к наделенным </p>			
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

3	3	<p>Блиц-опрос на усвоение теоретического материала по теме.</p> <p>Разбор решения задач, предусмотренных планом самостоятельной работы (при наличии вопросов у слушателей).</p> <p>Работа в группах: анализ системы планирования численности в сети супермаркетов «Мыс Челюскин», оценка корректности подхода к планированию ЧР, адекватности используемого метода расчёта численности работников учитываемых показателей.</p> <p>Межгрупповое обсуждение.</p> <p>Работа в группах: формирование предложений по совершенствованию системы планирования ЧР.</p> <p>Межгрупповое обсуждение. Обобщение результатов.</p> <p>Блиц-опрос на усвоение теоретического материала по теме.</p> <p>Работа в группах: анализ стратегии привлечения ЧР в ООО «Эфир», оценка адекватности стратегии организационным условиям, корректности её составляющих.</p> <p>Межгрупповое обсуждение. Обобщение результатов.</p> <p>Работа в группах: формирование требований к кандидату на должность HR-менеджера ООО «Русфайл, Ltd».</p> <p>Межгрупповое обсуждение (выявление проблем, связанных с формированием требований по вакансии)¹⁰.</p> <p>Обобщение результатов.</p> <p>Анализ видеофрагмента «Отборочное интервью».</p> <p>Диагностика заявителя.</p>	6	0	0
---	---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---

Всего		18	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					

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

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Витковская Л. К., Воронцова И. П., Макушкина Н. Д., Гавриш В. В.	Управление человеческими ресурсами-2: электрон. учеб.-метод. комплекс дисциплины	Красноярск: ИПК СФУ, 2008

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	Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Баландина О. В., Вешкурова А. Б.	Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие	Москва: Директ-Медиа, 2015
Л1.2	Карташова Л. В.	Управление человеческими ресурсами: учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017
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	Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А.	Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей: монография	Москва: Финансы и статистика, 2009
Л2.3	Иванова С.В.	Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике	Москва: ЭКСМО, 2008
Л2.4	Макарова И. К.	Управление человеческими ресурсами.: пять уроков эффективного HR-менеджмента	Москва: Дело, 2008
Л2.5	Асалиев А. М., Вукович Г. Г., Строительева Т. Г.	Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013
Л2.6	Кибанов А. Я., Генкин Б. М., Лаврентьева И. В., Симонова М. В., Кибанов А. Я.	Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016
Л2.7	Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Геворгян Р. Н., Долженкова Ю. В., Руденко Г. Г., Пугач С. П., Михайлов Ф. Б., Эсаулова И. А., Симонова М. В., Шаталова Н. И., Сотникова С. И., Свистунов В. М., Кириллов А. В., Жуков А. Л., Коновалова В. Г., Дуракова И. Б., Дуракова И. Б.	Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017
Л2.8	Кибанов А. Я., Шаталова Н. И., Кириллов А. В., Коновалова В. Г., Долженкова Ю. В., Кибанов А. Я.	Управление персоналом в России: парадигмы и практика: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017

Л2.9	Еремин В. И., Шумаков Ю. Н., Жариков С. В.	Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2016
Л2.1 0	Абдикеев Н. М., Киселев А.Д.	Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: Учебник	Москва: ИНФРА -М, 2013
6.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Витковская Л. К., Воронцова И. П., Макушкина Н. Д., Гавриш В. В.	Управление человеческими ресурсами-2: электрон. учеб.-метод. комплекс дисциплины	Красноярск: ИПК СФУ, 2008

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

Э1	Журнал «Кадровое дело»	http://www.kdelo.ru
Э2	Журнал «Кадровый менеджмент»	http://magazine.hrm.ru
Э3	Справочник по управлению персоналом	http://www.sup.kadrovik.ru
Э4	Журнал «Человек и труд»	http://www.chelt.ru
Э5	Журнал «Проблемы теории и практики управления»	http://www.uptp.ru
Э6	Учебно-методическое обеспечение дисциплины "Управление человеческими ресурсами"	https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=16553

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Для организации самостоятельной работы студентов разработано учебно-методическое обеспечение по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебно-методический комплекс дисциплины (УМКД), включающий: рабочую программу, тексты лекций, презентационные материалы, учебно-методические материалы по организации семинарских занятий и самостоятельной работе студентов; фонды оценочных средств. УМКД опубликован в разделе УМО LMS Moodle по URL-адресу - <https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=16553>.

Во время подготовки к занятиям и выполнения учебных заданий полезно обратиться к полнокомплектному электронному УМКД «Управление человеческими ресурсами-2», опубликованному в электронной библиотеке СФУ по URL-адресу: <http://lib3.sfu-kras.ru/ft/lib2/UMKD/i-062554.zip>. Все материалы доступны для скачивания.

Освоение курса требует систематического изучения всех тем

модулей в той последовательности, в какой они указаны в программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания студентов по изучаемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Студентам важно помнить, что лекция эффективно помогает овладеть программным материалом благодаря расстановке преподавателем необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудиовизуального механизма восприятия информации. Кроме того, во время лекции имеет место прямой визуальный и эмоциональный контакт студента с преподавателем, обеспечивающий более полную реализацию воспитательной компоненты общения.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала

При самостоятельной работе следует использовать:

- конспекты лекций;
- учебно-методическую литературу из рекомендованного списка;
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационной поддержки учебного процесса.

Студенту необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при промежуточной аттестации студента.

В ходе изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» студенты выполняют самостоятельные задания:

- 1) Подготовка к семинарским занятиям;
- 2) Подготовка к лекциям - предварительное знакомство с материалами лекции с целью формирования ресурсов для работы на понимание материала во время лекции, чтобы можно было активнее задавать вопросы, выдвигать тезисы для обсуждения, конструктивно конфликтовать с преподавателем в случае несогласия с его суждениями;
- 3) Групповая проектная работа «Разработка проекта Управления человеческими ресурсами по материалам кейса «Отцы и дети».
- 4) Подготовка эссе «Преодоление традиционных барьеров

реализации ресурсно-ориентированных стратегий управления человеческими ресурсами»

5) Письменное домашнее задание: «Перепроектирование работы». Заполнение анкеты о восприятии содержания работы, подсчет численных значения проявления характеристик модели Р. Хакманом и Г. Олдхемом, расчет мотивационного потенциального балла, формирование профиля мотивационных характеристик работы, разработка предложений по перепроектированию работы

6) Решение 5 мини-кейсов на определение источников привлечения ЧР и каналов коммуникации. Мини-кейсы представлены в разделе УМКД «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

7) Работа в группах: Сбор из открытых источников данных по рыночным ставкам оплаты труда для 1 из ключевых должностей виртуального предприятия. Результаты, содержащие не менее 30 записей, оформляются в электронную таблицу в программе MS Excel и высылаются преподавателю по электронной почте преподавателю не позднее чем за 2 дня до аудиторного занятия.

8) Работа в группах: формирование и детализация стратегии обеспечения виртуального предприятия человеческими ресурсами. Стратегия оформляется письменно в соответствии со стандартными требованиями, предъявляемыми к письменным работам студентов СФУ, и сдается преподавателю не позднее чем за 2 дня до аудиторного занятия.

9) Работа в группах: формирование программы развития ЧР виртуального предприятия. Результаты работы оформляются письменно в соответствии со стандартами СФУ и сдаются в течение 7 дней после аудиторного занятия;

10) Подготовка к тесту по дисциплине.

Примеры оценочных средств и подробные методические указания по их выполнению размещены: <https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=16553>

Каждое самостоятельное задание оценивается на основе балльной системы. Критерии оценки отражены в учебно-методических материалах по дисциплине - Режим доступа - <https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=16553>.

Контроль знаний, умений и навыков студентов в рамках дисциплины осуществляется в форме текущего и промежуточного контроля

Выполнение студентом всех заданий дисциплины – это **ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ** условие принятия решения о промежуточной аттестации студента по дисциплине.

Максимальное количество баллов промежуточной оценки складывается из баллов текущего контроля.

Оценка по каждому виду контроля рассчитывается на основе арифметической суммы баллов по критериям оценивания каждого задания. В диапазоне каждого критерия шкала оценивания равномерно делится на два интервала: 1 интервал - ответ отсутствует или не в полной мере соответствует требованиям учебно-методического обеспечения; 2 интервал - элемент представлен преимущественно соответствующим или в полном соответствии с требованиями учебно-методического обеспечения дисциплины.

Критерии оценивания и шкалы подробно представлены в УМО дисциплины – Режим доступа - <https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=16553>

и в ФОС по дисциплине, который является приложением к РПД.

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

9.1 Перечень необходимого программного обеспечения

9.1.1	Для осуществления образовательного процесса по дисциплине предусмотрено использование и свободное владение IT: Microsoft Office Excel, Microsoft Office Word, Microsoft Office Power Point, LMS Moodle.
-------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

9.2.1	Для осуществления образовательного процесса по дисциплине предусмотрено использование ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины, которые поименованы в разделе 7 данной рабочей программы.
9.2.2	А так же, дополнительно можно получить интересующую студентов информацию по изучаемым темам дисциплины и для проектной работы посредством доступа к текстам, размещённым в НБ СФУ в разделе - ЭЛЕКТРОННЫЕ НАУЧНЫЕ ЖУРНАЛЫ И БАЗЫ ДАННЫХ ONLINE – доступ из НБ СФУ, в том числе:
9.2.3	1) Российские электронные научные журналы и базы данных online
9.2.4	Антиплагиат. ВУЗ http://sfukras.antiplagiat.ru
9.2.5	Государственный архив Красноярского края (ГАКК): http://красноярские-архивы.рф [постоянный]
9.2.6	Ист Вью (EastView): http://www.ebiblioteka.ru [до 07/09/2018]
9.2.7	Коллекция «Легендарные книги» в ЭБС «ЮРАЙТ»: https://biblio-online.ru [до 16/02/2019]
9.2.8	Научная электронная библиотека (eLIBRARY.RU): http://elibrary.ru [до 2025]
9.2.9	Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина: http://www.prlib.ru [постоянный]

9.2.1 0	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ): http://uisrussia.msu.ru [постоянный]
9.2.1 1	Электронная библиотека диссертаций РГБ: http://dvs.rsl.ru (доступ к полному тексту), http://diss.rsl.ru (доступ к каталогу) [до 16/03/2018]
9.2.1 2	Электронная библиотека издательского дома «Гребенников»: http://grebennikon.ru [до 18/09/2018]
9.2.1 3	Электронно-библиотечная система «ИНФРА-М»: http://www.znaniium.com [до 14/09/2018]
9.2.1 4	Электронно-библиотечная система «Лань»: http://e.lanbook.com [до 18/04/2018]
9.2.1 5	Электронно-библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Рукопт»: http://rucont.ru [до 09/01/2019]
9.2.1 6	Электронно-библиотечная система «Перспект»: http://ebs.prospekt.org [до 22/09/2018]
9.2.1 7	Электронно-библиотечная система «ibooks.ru»: http://ibooks.ru [до 21/11/2018]
9.2.1 8	
9.2.1 9	2)Зарубежные электронные научные журналы и базы данных online
9.2.2 0	Scopus: http://www.scopus.com [до 31/12/2017]
9.2.2 1	Springer: http://www.springerlink.com [до 31/12/2018]
9.2.2 2	Taylor&Francis: http://www.tandfonline.com [до 31/12/2017]
9.2.2 3	Web of Science: http://isiknowledge.com [до 31/12/2017]

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

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Современные концепции управления человеческими ресурсами» имеется в полном объеме в ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет» и включает:

- лекционные аудитории, оборудованные современными мультимедийными средствами и имеющими выход в Интернет;
- аудитории для семинаров оборудованные современными мультимедийными средствами и имеющими выход в Интернет и мебель трансформенного типа;
- библиотеку, оборудованную по последнему слову техники, с выходом в Интернет, локальную сеть СФУ, компьютерно-интегрированными рабочими местами. Так же в библиотеке открыт лицензионный электронный доступ к литературе основных издательств научной и учебной литературы России;
- компьютерные классы.

Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие демонстрацию презентационных материалов в программе Microsoft Office Power Point.

Помещения для практических занятий и самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации через систему Wi-Fi.