

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

Б1.В.ДВ.03.02 Управление человеческими ресурсами

наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль)

38.04.04.03 Инструменты государственного и муниципального
управления развитием территорий

Форма обучения

очная

Год набора

2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили _____

канд.экон.наук, доцент, Воронцова Ирина Петровна

должность, инициалы, фамилия

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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине
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 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 (36)	
занятия лекционного типа	0,5 (18)	
практические занятия	0,5 (18)	
Самостоятельная работа обучающихся:	2 (72)	
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. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами									
	1. УЧР как философия организаций новой экономики	2							
	2. Модели УЧР и их применения	2							

<p>3. Проектирование обучающейся организации. Кейс «Отцы и дети».</p> <p>Обсуждение проектов.</p> <p>Обсуждение проблем применения базовых моделей УЧР и их модификаций.</p> <p>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».</p> <p>Обсуждение проектов.</p> <p>Обсуждение проблем применения базовых моделей УЧР и их модификаций.</p> <p>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».</p> <p>Обсуждение проектов.</p> <p>Обсуждение проблем применения базовых моделей УЧР и их модификаций.</p> <p>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</p>	7							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

4. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами								26	
5. Теория интеллектуального капитала	2								
2. Проектирование работ и компетенций в системе управления человеческими ресурсами									
1. Проектирование работы в организации: от функционального к процессному подходу	2								
2. Концепция проектирования работы и модели проектирования работы	2								
3. Мотивация работой	2								
4. Кадровый аспект проектирования работы	2								

<p>5. 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.</p> <p>Дискуссия по тематике: Эволюция трудовых заданий от узкоспециализированных и ориентированных на задачу к более многомерным.</p> <p>Изменение рабочих единиц: от функциональных отделов к процессным командам</p> <p>Изменения в характере работы: от ориентированной на простые задачи к многомерной</p> <p>Изменение роли людей: от контролируемых работников к наделенным полномочиями</p> <p>Изменение в методах подготовки к выполнению работы: от профессионального обучения к общему образованию</p> <p>Смещение акцента в критериях оценки результатов работы и компенсации за нее: от деятельности к результатам.</p> <p>Изменение критериев продвижения по службе: от результатов к способностям</p> <p>Изменение ценностей: от защитных к производительным</p> <p>Изменение менеджеров: от надсмотрщиков к тренерам</p> <p>Изменение организационных структур от иерархических к плоским</p> <p>Изменение руководителей: от учетчиков результатов к лидерам.</p> <p>Просмотр видеосюжета «Предприятия Форда: вчера,</p>	9							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

6. Проектирование работ и компетенций в системе управления человеческими ресурсами								24	
3. Процессы управления человеческими ресурсами									
1. Планирование человеческих ресурсов	1								
2. Обеспечение организации человеческими ресурсами (набор и подбор персонала)	1								
3. Развитие человеческих ресурсов – современный подход к обеспечению качества занятых	1								
4. Вознаграждение трудовой деятельности	1								

<p>5. 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. Межгрупповое обсуждение. Обобщение результатов.</p> <p>Работа в группах: формирование требований к кандидату на должность HR-менеджера ООО «Русфайл, Ltd». Межгрупповое обсуждение (выявление проблем, связанных с формированием требований по вакансии). Обобщение результатов.</p> <p>Анализ видеотрейнера «Отборочное интервью».</p> <p>Диагностика заявителя.</p> <p>Постановка задачи на выполнение первого этапа самостоятельного</p> <p>Разбор решения мини- кейсов, предусмотренных планом самостоятельной работы (при наличии вопросов у слушателей).</p> <p>Разбор результатов самостоятельной работы по формированию стратегии обеспечения виртуального предприятия ЧР.</p> <p>Блиц-опрос на усвоение теоретического материала по теме.</p> <p>Работа в группах: разработка стратегии развития ЧР ООО «Эфир», определение статей бюджета на</p>	11		6					
--	----	--	---	--	--	--	--	--

6. Процессы управления человеческими ресурсами							22	
Всего	18		18				72	

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Печатные и электронные издания:

1. Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Баландина О. В., Вешкурова А. Б. Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие (Москва: Директ-Медиа).
2. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник (Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник для слушателей по программе "Мастер делового администрирования"(СПб.: Питер).
4. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей: монография(Москва: Финансы и статистика).
5. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике(Москва: ЭКСМО).
6. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами.: пять уроков эффективного HR-менеджмента(Москва: Дело).
7. Асалиев А. М., Вукович Г. Г., Строителява Т. Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
8. 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").
9. 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").
10. 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").
11. Еремин В. И., Шумаков Ю. Н., Жариков С. В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
12. Абдикеев Н. М., Киселев А.Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: Учебник(Москва: ИНФРА-М).
13. Витковская Л. К., Воронцова И. П., Макушкина Н. Д., Гавриш В. В. Управление человеческими ресурсами-2: электрон. учеб.-метод. комплекс дисциплины(Красноярск: ИПК СФУ).

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

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

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.
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:
3. Российские электронные научные журналы и базы данных online
4. Антиплагиат. ВУЗ <http://sfukras.antiplagiat.ru>
5. Государственный архив Красноярского края (ГАКК): <http://красноярские-архивы.рф> [постоянный]
6. Ист Вью (EastView): <http://www.ebiblioteka.ru>
7. Коллекция «Легендарные книги» в ЭБС «ЮРАЙТ»: <https://biblio-online.ru>
8. Научная электронная библиотека (eLIBRARY.RU): <http://elibrary.ru> [до 2025]
9. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина: <http://www.prlib.ru> [постоянный]
10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ): <http://uisrussia.msu.ru> [постоянный]
11. Электронная библиотека диссертаций РГБ: <http://dvs.rsl.ru> (доступ к полному тексту), <http://diss.rsl.ru> (доступ к каталогу) [до 16/03/2018]
12. Электронная библиотека издательского дома «Гребенников»: <http://grebennikon.ru> [до 18/09/2018]
13. Электронно-библиотечная система «ИНФРА-М»: <http://www.znaniium.com> [до 14/09/2018]
14. Электронно-библиотечная система «Лань»: <http://e.lanbook.com> [до 18/04/2018]
15. Электронно-библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Рукопт»: <http://rucont.ru> [до 09/01/2019]

16. Электронно-библиотечная система «Проспект»: <http://ebs.prospekt.org> [до 22/09/2018]
17. Электронно-библиотечная система «ibooks.ru»: <http://ibooks.ru> [до 21/11/2018]
- 18.
19. 2)Зарубежные электронные научные журналы и базы данных online
20. Scopus: <http://www.scopus.com> [до 31/12/2017]
21. Springer:<http://www.springerlink.com> [до 31/12/2018]
22. Taylor&Francis:<http://www.tandfonline.com> [до 31/12/2017]
23. Web of Science: <http://isiknowledge.com> [до 31/12/2017]

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)

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса имеется в полном объеме в ФГАОУ 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.