



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ

директор Красноярского
филиала ОУП ВО «АТиСО»
_____ С.В. Гришаев
26 апреля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
Финансы и кредит, Бухгалтерский учет и налогообложение, Экономика труда

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

Кафедра экономики труда и профсоюзного движения

Разработчик программы:
Кандидат экономических наук, Мисинева И.А.

Зав. кафедрой экономики труда и
профсоюзного движения


_____/Е.Н. Сочнева/
25 апреля 2023 г.

Оглавление

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)..... | 3 |
| 2. | ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)..... | 3 |
| 2.1 | Планируемые результаты обучения по дисциплине. | 3 |
| 2.2 | Результаты освоения образовательной программы: | 4 |
| 3. | МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | 5 |
| 4. | ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ..... | 5 |
| 5. | СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)..... | 5 |
| 5.1 | Содержание дисциплины (модуля) | 5 |
| 5.2 | Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий | 7 |
| 6. | ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) | 7 |
| 7. | ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА | 9 |
| 8. | ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | 10 |
| 9. | ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | 10 |
| 10. | ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ | 10 |

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения дисциплины является - является изучение социально-трудовых отношений в условиях функционирования системы управления человеческими ресурсами на уровне организации, отрасли, региона, страны и ознакомление студентов с теорией и методами работы по управлению человеческими ресурсами.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить научные основы управления человеческими ресурсами;
- сформировать новое мышление в отношении принципов формирования, распределения, перераспределения и эффективного использования человеческих ресурсов на различных уровнях управления;
- овладеть методами стратегического управления человеческими ресурсами в зависимости от уровня управления, формы собственности;
- овладеть системным подходом в управлении человеческими ресурсами, изучить самостоятельное значение элементов системы;
- освоить понятия, категории и законы, регулирующие отношения по поводу управления человеческими ресурсами;
- сформировать у студента современные навыки управленческой деятельности;
- ознакомить с современными технологиями в области управления человеческими ресурсами;
- выработать навыки разработки, реализации и оценки кадровых решений;
- научить применять на практике принципы разработки и реализации оптимальных кадровых решений.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлено на формирование следующих компетенций:

универсальных компетенций и индикаторов их достижения:

| Категория (группа) УК | Код и наименование профессиональной компетенции | Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции |
|------------------------------|--|---|
| | УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК 3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели |
| | | УК-3.2 Определяет особенности поведения групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, проявляет |

| | | |
|--|--|--|
| | | при этом лидерские качества |
| | | УК-3.3 Эффективно взаимодействует с другими членами коллектива, участвует в обмен информацией, знаниями и опытом |
| | УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности | УК-11.1 Обладает знаниями в сфере выявления причин и факторов возникновения коррупционного поведения |
| | | УК-11.3 Овладел навыками работы по предупреждению коррупционного поведения и формированию нетерпимого отношения к нему |

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические основы подбора, поиска и отбора персонала;
- технологии и методы оценки личностных и профессиональных качеств и характеристик;
- порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации;
- возможные варианты решения профессиональных задач, оценивая их достоинства и недостатки;
- правила эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной профессиональной цели.

Уметь:

- собирать информацию о потребностях организации в персонале;
- обеспечивать документационное сопровождение оценки и аттестации персонала;
- использовать методы, формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;
- анализировать профессиональные задачи, выделяя их базовые составляющие, осуществляя декомпозицию задачи;
- учитывать особенности поведения групп людей, с которыми осуществляется совместная профессиональная деятельность, а также грамотно позиционировать себя в коллективе.

Навыки и/или опыт деятельности:

- владеть навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности;
- владеть навыками сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии;

- навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ;
 - алгоритмами выявления естественнонаучной сущности проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности и привлечения для их решения соответствующий концептуально-методологический аппарат
 - навыками бесконфликтного взаимодействия с другими членами команды посредством обмена информацией, знаниями и опытом.
- базы данных, необходимые для решения задач в сфере управления персоналом;
- основные мероприятия, способствующие реализации стратегии управления персоналом и их документационное сопровождение;
 - современные технологии и методы оперативного управления персоналом.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к дисциплинам *части, формируемой участниками образовательных отношений*, направления подготовки 38.03.01 «Экономика».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

| Объем дисциплины | Всего часов | | |
|--|--------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| | Для очной формы обучения | Для очно-заочной формы обучения | Для заочной формы обучения |
| Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц/часов) | 4/144 | 4/144 | |
| Контактная работа – аудиторные занятия: | 50 | 34 | |
| Лекции | 20 | 12 | |
| Семинары, практические занятия | 26 | 18 | |
| Лабораторные работы | | | |
| КтЗа, КтЭк, КонсЭ | 4 | 4 | |
| Самостоятельная работа обучающегося (всего с промежуточной аттестацией) | 62 | 78 | |
| Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен) | Экзамен (32) | Экзамен (32) | |

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами

1.1. Сущность и содержание понятия «управление человеческими ресурсами».

Управление человеческими ресурсами (УЧР) как особый подход к управлению персоналом, нацеленный на достижение конкурентных преимуществ путем стратегического использования квалифицированного и мотивированного персонала. Цели и задачи УЧР. Рационалистический, гуманистический подходы к УЧР. Основные черты УЧР: стратегический подход, кадровая политика, поддерживающая цели и задачи организации, формирование и развитие конкурентных преимуществ и т.д.

1.2 Стратегия управления человеческими ресурсами

Стратегия УЧР. Комплекс долгосрочных мер или подходов для укрепления жизнеспособности и развития преимуществ данной организации перед другими. Определение перспективных целей развития организации, методы и время их достижения. Система оценки степени реализации этих целей, общий курс действий организации на определенный период. Уровни разработки и реализации стратегии УЧР. Типология стратегий УЧР.

1.3 Кадровая политика

Возрастание роли и значения кадровой политики. Сущность и содержание кадровой политики, основные её цели и задачи. Кадровая политика в узком и широком понимании. Основные элементы кадровой политики. Классификация кадровой политики, в том числе открытой и закрытой. Особенности её формирования и реализации. Разработка и реализация кадровой политики на различных уровнях управления.

Раздел 2. Функции кадрового менеджмента

2.1 Кадровое планирование в современных организациях.

Сущность и содержание кадрового планирования. Области кадрового планирования. Планирование потребности в персонале, планирование рекрутинговых процедур, адаптация, оценка персонала, обучение и вознаграждение. Планирование карьерного развития сотрудников. Уровни и периоды кадрового планирования и его отличия от других видов планирования.

2.2 Поиск, отбор и прием персонала как функция кадрового менеджмента

Одна из важнейших функций УЧР – это поиск, отбор и прием на работу персонала. Поиск персонала: знание основных источников и методов поиска персонала. Основные методы отбора кандидатов на вакантные места. Оформление трудовых отношений при приеме на работу.

Адаптация работников.

2.3 Обучение и карьерное развитие персонала как конкурентное преимущество организации на рынке

Обучение персонала – важнейшая функция УЧР. Цели и задачи обучения работников, его основные этапы. Наиболее эффективные техники обучения для обеспечения организации требуемым персоналом.

Знание методик управления карьерным развитием работников весьма важно в настоящее время. Умение планировать свою карьеру и карьеру персонала позволяет развивать кадровый потенциал. Формирование и развитие кадрового резерва.

2.4 Мотивация трудовой деятельности

Сущность и основное содержание понятия мотивация трудовой деятельности как функции и элемента кадрового менеджмента. Социальный, экономический и психологический аспекты трудовой мотивации. Современное развитие экономики и требования к мотивационному менеджменту. Связь мотивации труда с его результатами. Направления мотивации: материальная и социальная. Сочетание материальной и социальной мотивации в современном менеджменте.

5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: 3.Е. (часов) 4/144

| | | | |
|----------------|-----------------------|--------------|---------------------|
| Форма обучения | <u>Очная</u> | Вид контроля | <u>Экзамен (32)</u> |
| Форма обучения | <u>Очно - заочная</u> | Вид контроля | <u>Экзамен (32)</u> |
| Форма обучения | <u>Заочная</u> | Вид контроля | |

| № п.п. | Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РГД | Кол-во часов по плану | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-----------|-----------|--------------|-----------|------------|---------|----|-----|
| | | Очная | | | Очно-заочная | | | Заочная | | |
| | | Л | Пр | СРС | Л | Пр | СРС | Л | Пр | СРС |
| 1. | Раздел 1 Тема 1.1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 2 | 8 | | | |
| 1. | Тема 1.2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 10 | | | |
| 2. | Тема 1.3 | 2 | 4 | 8 | 2 | 2 | 8 | | | |
| 3. | Тема 1.4 | 4 | 4 | 10 | 1 | 2 | 12 | | | |
| 4. | Раздел 2 Тема 2.1 | 2 | 4 | 8 | 2 | 2 | 12 | | | |
| 5. | Тема 2.2 | 2 | 2 | 8 | 1 | 2 | 8 | | | |
| 6. | Тема 2.3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 2 | 12 | | | |
| 7. | Тема 2.4 | 2 | 4 | 8 | 1 | 4 | 8 | | | |
| 8. | Консультации (контактная) | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | | | |
| 9. | Контроль | 0 | 0 | 32 | 0 | 0 | 32 | | | |
| ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ (в часах) | | 20 | 30 | 94 | 12 | 22 | 110 | | | |

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Список литературы по темам см. Раздел 7

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1.1. Сущность и содержание понятия «управление человеческими ресурсами».

Задания для самостоятельной работы:

1. Управление человеческими ресурсами (УЧР) как особый подход к управлению персоналом,
2. Цели и задачи УЧР.
3. Рационалистический, гуманистический подходы к УЧР.
4. Основные черты УЧР: стратегический подход, кадровая политика.

Тема 1.2. Стратегия управления человеческими ресурсами

Задания для самостоятельной работы:

1. Стратегия УЧР. Типология стратегий УЧР.
2. Определение перспективных целей развития организации, методы и время их достижения.
3. Система оценки степени реализации целей организации.

Тема 1.3. Кадровая политика

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность и содержание кадровой политики, основные её цели и задачи.
2. Основные элементы кадровой политики.
3. Классификация кадровой политики.
4. Особенности формирования и реализации кадровой политики на различных уровнях управления.

РАЗДЕЛ 2. ФУНКЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

2.1 Кадровое планирование в современных организациях.

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность и содержание кадрового планирования. Уровни и периоды кадрового планирования и его отличия от других видов планирования.
2. Планирование потребности в персонале, планирование рекрутинговых процедур, адаптация, оценка персонала, обучение и вознаграждение.
3. Планирование карьерного развития сотрудников.

Тема 2.2. Поиск, отбор и прием персонала как функция кадрового менеджмента

Задания для самостоятельной работы:

1. Поиск персонала: основные источники и методы поиска персонала.
2. Основные методы отбора кандидатов на вакантные места.
3. Оформление трудовых отношений при приеме на работу.
4. Адаптация работников.

Тема 2.3 Обучение и карьерное развитие персонала как конкурентное преимущество организации на рынке

Задания для самостоятельной работы:

1. Обучение персонала: цели и задачи обучения работников.
2. Основные этапы и эффективные техники обучения для обеспечения организации требуемым персоналом.
3. Методики управления карьерным развитием работников
4. Формирование и развитие кадрового резерва.

Тема 2.4. Мотивация трудовой деятельности

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность и содержание понятия мотивация трудовой деятельности.
2. Современное развитие экономики и требования к мотивационному менеджменту.
3. Связь мотивации труда с его результатами.
4. Направления мотивации: материальная и социальная.
5. Сочетание материальной и социальной мотивации в современном менеджменте.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА**Основная литература:**

| № п/п | Автор | Название | Издательство | Год | Наличие в ЭБС* |
|-------|------------------|---|---------------------------------|------|---|
| 1. | Дейнека А. В. | Управление человеческими ресурсами: учебник | Москва: Дашков и К ^о | 2021 | https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 |
| 2. | Богомолова Т. П. | Управление человеческими ресурсами: учебное пособие | Москва ; Берлин : Директ-Медиа | 2019 | https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 |

*ЭБС – электронно - библиотечная система

Дополнительная литература:

| № п/п | Автор | Название | Издательство | Год | Наличие в ЭБС |
|-------|---------------------------------|--|--|------|---|
| | Левушкина С. В. | Управление человеческими ресурсами: учебное пособие | Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ) | 2017 | https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972 |
| | Епишкин И.А. Шапиро С.А. | Стратегия управления человеческими ресурсами | Москва; Берлин: Директ-Медиа | 2019 | https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045 |
| | Вашаломидзе Е.В. Шапиро С.А. | Теоретико-методологические аспекты управления интеллектуальным трудом работников организации: монография | Москва; Берлин: Директ-Медиа | 2020 | https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600205 |

**Нормативно правовые акты, материалы судебной практики
(для юридических дисциплин)**

| № п/п | Название | Принят | Источник |
|-------|----------|--------|----------|
|-------|----------|--------|----------|

| | | | |
|----|--------------------------------------|------------------------|---|
| 1. | Трудовой кодекс Российской Федерации | 30.12.2001 N 197-ФЗ | https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ |
|----|--------------------------------------|------------------------|---|

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| № п/п | Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы | Описание ресурса Описание программы/Системы |
|-------|---|--|
| 1. | https://hr-portal.ru/ | Портал об HR-менеджменте |
| 2. | https://hrm.ru/_wt/hrmhome | Энциклопедия HR-автоматизации |

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSONEB-W22 (проектор SANYOPROxtrax);
- акустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;

- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.