



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

директор Красноярского
филиала ОУП ВО «АТиСО»
_____ С.В. Гришаев
24 апреля 2024 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/
23 апреля 2024 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:	48	32	
Лекции	20	12	
Семинары, практические занятия	26	18	
Лабораторные работы			
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (всего с промежуточной аттестацией)	62	78	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Экзамен (34)	Экзамен (34)	

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	Очная	Вид контроля	Экзамен (34)
Форма обучения	Очно - заочная	Вид контроля	Экзамен (34)
Форма обучения	Заочная	Вид контроля	

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	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	2	0	0	2	0			
9.	Контроль	0	0	34	0	0	34			
ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ (в часах)		20	28	96	12	20	112			

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.