


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

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

Кафедра менеджмента
наименование кафедры
 А.Н. Чаплина
подпись, инициалы, фамилия
" 19 " декабря 2017 г.
Торгово-экономический институт
институт, реализующий ОП ВО

Кафедра менеджмента
наименование кафедры
 А.Н. Чаплина
подпись, инициалы, фамилия
" 19 " декабря 2017 г.
Торгово-экономический институт
институт, реализующий дисциплину

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление человеческими ресурсами (продвинутый курс)

Дисциплина **Б1.В.ОД.2.1 Управление человеческими ресурсами**
(продвинутый курс)

индекс и наименование дисциплины (на русском и иностранном языке при реализации на иностранном языке) в соответствии с ФГОС ВО и учебным планом

Направление подготовки/
специальность

38.04.02 Менеджмент

код и наименование направления подготовки/специальности

Направленность (профиль)

38.04.02.16 "Стратегическое управление"

код и наименование направленности (профиля)

форма обучения

сетевая

год набора

2017

Красноярск 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

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

380000 Экономика и управление

код и наименование укрупненной группы

Направления подготовки /специальность
(профиль/специализация)

38.04.02 Менеджмент

38.04.02.16 "Стратегическое управление"

код и наименование направления подготовки (профиля)

Программу составили

И. В. Щедрина

инициалы, фамилия, подпись

инициалы, фамилия, подпись

Заведующий кафедрой (разработчик)

А.Н. Чаплина

инициалы, фамилия, подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающая)

Кафедра менеджмента

" 19 " декабря 2017 г.

протокол № 12

Заведующий кафедрой (выпускающей)

А.Н. Чаплина

инициалы, фамилия, подпись

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

формирование знаний управления человеческими ресурсами, включая стратегические основы и теорию интеллектуального капитала

1.2 Задачи изучения дисциплины

- способствовать изучению практики управления и развития человеческих ресурсов;
- изучить методы эффективного обеспечения организации человеческими ресурсами,
- уметь управлять вознаграждениями и организационным поведением.

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

ПК-1: способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 1	концепцию интеллектуального капитала организации и ее практическое значение; аспекты управления человеческими ресурсами, связанные с компетентностью
Уровень 1	проектировать рабочие места, организационную структуру организации; выбирать оптимальные системы стимулирования труда в организации
Уровень 1	методами обработки экономической и иной информации, анализа и оценки уровня развития интеллектуального капитала организации, а также его составляющих
СПК-5: способностью применять умения и навыки организации и нормирования управленческого труда в стратегическом управлении, в том числе управление работой проектных команд	
Уровень 1	методы формирования команд в организации
Уровень 1	осуществлять подбор сотрудников для работы в командах при проектном управлении
Уровень 1	методами принятия стратегических и тактических решений в области управления человеческими ресурсами

1.4 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Предшествующие дисциплины:

Теория организации и организационное поведение

Управление экономическими системами

Дисциплина взаимосвязана с такими последующими, как:

Стратегическое управление бизнесом
Управление проектами

1.5 Особенности реализации дисциплины:
Язык реализации дисциплины Русский

Дисциплина (модуль) реализуется с применением ЭО и ДОТ.

<https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=937>

2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад. часов)	Семестр
		2
Общая трудоемкость дисциплины	3 (108)	3 (108)
Контактная работа с преподавателем:	0,67 (24)	0,67 (24)
занятия лекционного типа		
занятия семинарского типа		
в том числе: семинары		
практические занятия	0,67 (24)	0,67 (24)
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:	1,33 (48)	1,33 (48)
изучение теоретического курса (ТО)		
расчетно-графические задания, задачи (РГЗ)		
реферат, эссе (Р)		
курсовое проектирование (КП)	Нет	Нет
курсовая работа (КР)	Нет	Нет
Промежуточная аттестация (Экзамен)	1 (36)	1 (36)

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	1 Концептуальные основы управления человеческими ресурсами	0	4	0	6	ПК-1
2	2 Стратегические аспекты УЧР	0	4	0	6	ПК-1 СПК-5
3	3 Концепция конкурентоспособности ЧР	0	4	0	6	ПК-1
4	4 Система трудового потенциала	0	4	0	6	ПК-1
5	5 Формирование и использование моделей профессиональной компетентности	0	4	0	8	ПК-1
6	6 Механизм управленческой мотивации и мотивационный потенциал	0	2	0	8	ПК-1

7	7 Оценка интеллектуального капитала	0	2	0	8	ПК-1 СПК-5
Всего		0	24	0	48	

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
Всего					

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
1	1	Определение управления человеческими ресурсами. Разработка концепции УЧР. Основные виды деятельности в сфере УЧР. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Определение интеллектуального капитала. Человеческий капитал. Социальный капитал. Организационный капитал.	4	2	0
2	2	Особенности разработки стратегии управления человеческими ресурсами. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации.	4	2	0

3	3	Социально-экономическая сущность и содержание конкурентоспособности человеческих ресурсов. Определяющие условия конкурентоспособности человеческих ресурсов. Модели управления конкурентоспособностью ЧР.	4	2	0
4	4	Характеристики системы трудового потенциала. Системные особенности функционирования трудового потенциала. Трудовой потенциал в системе предприятия сферы услуг.	4	2	0
5	5	Теоретические подходы к определению понятия «профессиональная компетентность». Формирование и использование моделей профессиональной компетентности на предприятиях сферы услуг. Структуры модели профессиональной компетентности.	4	2	0
6	6	Инструменты механизма управленческого воздействия на мотивацию. Основные компоненты механизма функционирования мотивации. Понятие «мотивационный потенциал». Взаимосвязь системы мотивации, стимулирования и компетенции работника.	2	2	0

7	7	Понятие и особенности интеллектуального капитала. Подходы и методы оценки стоимости интеллектуального капитала. Взаимосвязь оценки интеллектуального капитала со стратегией и конкурентоспособностью предприятия	2	2	0
Всего			24	14	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
1	Кибанов А. Я., Генкин Б. М., Лаврентьева И. В., Симонова М.	Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014
2	Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Ребров А. В.	Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014
3	Кибанов А. Я., Шаталова Н. И., Эсаулова И. А.	Управление персоналом в России: история и современность: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015
4	Чаплина А. Н., Щедрина И. В., Клименкова Т. А.	Управление персоналом: исследование и проектирование: учеб. пособие	Красноярск: КГТЭИ, 2007

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

5.1 Перечень видов оценочных средств

Виды оценочных средств: дискуссия, тесты, экзамен, представлены в ФОС дисциплины.

Уровень знаний, умений и навыков студентов оценивается:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, в опросах и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал разнообразных литературных источников, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы

5.2 Контрольные вопросы и задания

1. Определение управления человеческими ресурсами.
2. Разработка концепции УЧР.
3. Основные виды деятельности в сфере УЧР.
4. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
5. Определение интеллектуального капитала. Человеческий капитал. Социальный капитал. Организационный капитал.
6. Особенности разработки стратегии управления человеческими ресурсами.
7. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации.
8. Социально-экономическая сущность и содержание конкурентоспособности человеческих ресурсов.
9. Определяющие условия конкурентоспособности человеческих ресурсов.
10. Модели управления конкурентоспособностью ЧР.
11. Характеристики системы трудового потенциала.
12. Системные особенности функционирования трудового потенциала.
13. Трудовой потенциал в системе предприятия сферы услуг.
14. Теоретические подходы к определению понятия «профессиональная компетентность».
15. Формирование и использование моделей профессиональной компетентности на предприятиях сферы услуг.
16. Структуры модели профессиональной компетентности.
17. Инструменты механизма управленческого воздействия на мотивацию.
18. Основные компоненты механизма функционирования мотивации.
19. Понятие «мотивационный потенциал».
20. Взаимосвязь системы мотивации, стимулирования и компетенции работника.
21. Понятие и особенности интеллектуального капитала.
22. Подходы и методы оценки стоимости интеллектуального капитала.
23. Взаимосвязь оценки интеллектуального капитала со стратегией и конкурентоспособностью предприятия.

5.3 Темы письменных работ

не предусмотрено

6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Кибанов А. Я., Генкин Б. М., Лаврентьева И. В., Симонова М. В.	Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014
Л1.2	Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Ребров А. В.	Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014
Л1.3	Кибанов А. Я., Шаталова Н. И., Эсаулова И. А.	Управление персоналом в России: история и современность: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015
6.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Щедрина И. В., Клименкова Т. А., Здрестова-Захаренкова С. В., Гнедых Н. Н., Герасимова Е. А.	Стратегическое управление и управление проектом: учеб.-метод. пособие для самостоят. работы [для студентов напр. 080200.68 «Менеджмент»]	Красноярск: СФУ, 2013
Л2.2	Ларионов Г. В.	Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами: монография	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2014
Л2.3	Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Чуланова О. Л.	Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография	Москва: ИНФРА-М, 2013
Л2.4	Чуланова О. Л.	Управление персоналом на основе компетенций: монография	Москва: ИНФРА-М, 2014
Л2.5	Зайцева Т. В.	Управление развитием человеческих ресурсов: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2012

Л2.6	Шаш Н. Н.	Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании: Учебное пособие	Москва: Издательство "Магистр", 2014
Л2.7	Жук С. С.	Управление качеством человеческих ресурсов: теория и практика	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2015
6.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Чаплина А. Н., Щедрина И. В., Клименкова Т. А.	Управление персоналом: исследование и проектирование: учеб. пособие	Красноярск: КГТЭИ, 2007

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

Э1	Научная электронная библиотека eLibrary	http://elibrary.ru/defaultx.asp
Э2	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	http://cyberleninka.ru/
Э3	ЭОК "Управление человеческими ресурсами (продвинутый курс)"	https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=937
Э4	УМО "Управление человеческими ресурсами (продвинутый курс)"	https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=11320

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Основными видами СРС в рамках изучения данной дисциплины являются

- Изучение теоретического курса, подготовка к занятиям (форма контроля – опрос в формате дискуссии)
- Подготовка к сдаче экзамена по дисциплине

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

9.1 Перечень необходимого программного обеспечения

9.1.1	Кабинеты для самостоятельной работы по дисциплине оснащены следующим программным обеспечением:
9.1.2	Microsoft® Windows® Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (Microsoft® Windows® XP) Лицензиат 45676576 от 02.07.2009, бессрочный;

9.1.3	Microsoft® Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level Лицсертификат 43164214 от 06.12.2007, бессрочный;
9.1.4	ESET NOD32 Antivirus Business Edition for 2750 users Лицсертификат EAV-0189835462 от 10.04.2017;
9.1.5	Kaspersky Endpoint Security Лицсертификат 2462-170522-081649-547-546 от 22.05.2017;

9.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

9.2.1	Информационно-справочная система "Консультант плюс"
9.2.2	Базы данных Федеральной службы государственной статистики http://www.gks.ru/

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

10.1	Кафедра располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренных учебным планом подготовки и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.
10.2	В учебном процессе по дисциплине для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются учебные аудитории в соответствии с расписанием занятий.
10.3	Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования (ноутбук, экран, проектор) и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.
10.4	Помещения для самостоятельной работы студентов оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (ЭИОС).