

Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
"Сургутский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР

_____ Е.В. Коновалова

15 июня 2023 г., протокол УМС №5

Современные кадровые технологии рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Государственного и муниципального управления и управления персоналом		
Учебный план	b380303-УП-23-4.plx 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Направленность (профиль): Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации		
Квалификация	Бакалавр		
Форма обучения	очная		
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:	
в том числе:		зачеты с оценкой 7	
аудиторные занятия	32		
самостоятельная работа	76		

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	17 3/6			
Неделя	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
В том числе инт.	16	16	16	16
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа	76	76	76	76
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

*доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом,
Чуланова О.Л.*

Рабочая программа дисциплины

Современные кадровые технологии

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана:

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль): Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации
утвержденного учебно-методическим советом вуза от 15.06.2023 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Государственного и муниципального управления и управления персоналом

Зав. кафедрой кандидат экономических наук, доцент Хадасевич Н.Р.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у студентов комплексных теоретических и практических знаний и навыков по основным кадровым технологиям, представить информацию о природе, методах и организационных принципах консалтинга персонала и правилах поведения консультанта области управления персоналом.
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.12
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Социология управления
2.1.2	Маркетинг персонала
2.1.3	Управление социальным развитием организации
2.1.4	Оплата труда персонала
2.1.5	Управление затратами на персонал
2.1.6	Компетентностный подход в управлении персоналом
2.1.7	Консалтинг персонала
2.1.8	Анализ и планирование трудовых показателей
2.1.9	Командообразование
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Организация работы кадрового агентства
2.2.2	Оплата труда персонала
2.2.3	Контроллинг и аудит управления персоналом
2.2.4	Компетентностный подход в управлении персоналом
2.2.5	Управление качеством в кадровом менеджменте
2.2.6	Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы
2.2.7	Тайм-менеджмент

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основы современной философии и концепции управления персоналом, сущности задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом,
3.1.2	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основами стратегического управления персоналом, основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.
3.2	Уметь:
3.2.1	применять основы современной философии и концепции управления персоналом, сущности задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом,
3.2.2	применять основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основами стратегического управления персоналом, основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

3.3	Владеть:
3.3.1	основами современной философии и концепции управления персоналом, сущности задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, основами разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основами стратегического управления персоналом, основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1.					
1.1	Тема 1. Современные технологии найма временного персонала /Лек/	7	2	ОПК-1 ПК-1	Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.2	Тема 1. Современные технологии найма временного персонала /Пр/	7	2	ОПК-1 ПК-1	Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.3	Тема 1. Современные технологии найма временного персонала /Ср/	7	8	ОПК-1 ПК-1	Л1.1Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.4	Тема 2. Современные технологии обучения и развития персонала /Пр/	7	2	ОПК-1 ПК-1	Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.5	Тема 2. Современные технологии обучения и развития персонала /Лек/	7	2	ОПК-1 ПК-1	Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.6	Тема 2. Современные технологии обучения и развития персонала /Ср/	7	8	ОПК-1 ПК-1	Л1.3Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.7	Тема 3. Современные технологии оценки персонала организации /Лек/	7	2	ОПК-1 ПК-1	Л1.4Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.8	Тема 3. Современные технологии оценки персонала организации /Пр/	7	2	ОПК-1 ПК-1	Л1.5Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.9	Тема 3. Современные технологии оценки персонала организации /Ср/	7	11	ОПК-1 ПК-1	Л1.3 Л1.5Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	

1.10	Тема 4. Применение не директивных методов увольнения персонала /Лек/	7	2	ОПК-1 ПК-1	Л1.3 Л1.5Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.11	Тема 4. Применение не директивных методов увольнения персонала /Пр/	7	2	ОПК-1 ПК-1	Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.12	Тема 4. Применение не директивных методов увольнения персонала /Ср/	7	16	ОПК-1 ПК-1	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.13	Тема 5. Применение инновационных технологий кадрового менеджмента /Лек/	7	8	ОПК-1 ПК-1	Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.14	Тема 5. Применение инновационных технологий кадрового менеджмента /Пр/	7	8	ОПК-1 ПК-1	Л1.5Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.15	Тема 5. Применение инновационных технологий кадрового менеджмента /Ср/	7	33	ОПК-1 ПК-1	Л1.1 Л1.5Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	
1.16	/ЗачётСОц/	7	0	ОПК-1 ПК-1	Л1.5Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	Контрольная работа

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

Представлены отдельным документом

5.2. Оценочные материалы для диагностического тестирования

Представлены отдельным документом

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
--	---------------------	----------	-------------------	----------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Чуланова О.Л.	Компетентностный подход в управлении персоналом: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ◆ИФРА-М", 2020, электронный ресурс	1
Л1.2	Чуланова О.Л.	Управление компетенциями: Учебное пособие Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ◆ИФРА-М", 2020, электронный ресурс	1
Л1.3	Чуланова О.Л.	Управление компетенциями: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, электронный ресурс	1
Л1.4	Чуланова О.Л.	Компетентностный подход в управлении персоналом: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, электронный ресурс	1
Л1.5	Чуланова О.Л.	Кадровый консалтинг: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, электронный ресурс	1
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Чуланова О.Л.	Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018, электронный ресурс	1
Л2.2	Чуланова О.Л.	Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения: учебник	Москва: ИНФРА- М, 2020, электронный ресурс	1
Л2.3	Чуланова О.Л.	Технологии кадрового менеджмента: учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019, электронный ресурс	1

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.4	Чуланова О.Л.	Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, электронный ресурс	1
Л2.5	Чуланова О.Л.	Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, электронный ресурс	1
Л2.6	Чуланова О.Л.	Управление персоналом на основе компетенций: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, электронный ресурс	1

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Чуланова О. Л.	Управленческий консалтинг. Основы управленческого консультирования: методические рекомендации по выполнению исследовательской работы	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2020, электронный ресурс	1
Л3.2	Чуланова О. Л.	Методические рекомендации по выполнению контрольной работы по дисциплинам "Экономика управления персоналом", "Компетентностный подход в управлении персоналом", "Современные кадровые технологии", "Командообразование" для бакалавров направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" и "Кадровый консалтинг" для магистров направления подготовки 38.04.03 "Управление персоналом"	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2020, электронный ресурс	1

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	HR-Portal http://hr-portal.ru/
Э2	Административно- управленческий портал http://www.aup.ru/
Э3	Федеральный портал управленческих кадров http://window.edu.ru/resource/839/78839
Э4	Российское образование. Федеральный портал http://www.edu.ru/
Э5	Статьи, публикации по управлению человеческими ресурсами www.hr-zone.net

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);
6.3.1.2	Программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	1. Гарант-информационно-правовой портал. http://www.garant.ru/
6.3.2.2	2. КонсультантПлюс –надежная правовая поддержка. http://www.consultant.ru/

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (доска, экран (стационарный или переносной), проектор). Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------