

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю:  
Декан факультета экономики



В.С. Отто

«30» августа 2019 г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**«Управление человеческими ресурсами»**

Уровень основной профессиональной образовательной программы:  
магистратура

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика фирмы и отраслевых рынков

Форма обучения: очная

Срок освоения ОПОП: нормативный - 2 года

Факультет: экономики

Кафедра: теоретической экономики

Рязань, 2019

## **ВВОДНАЯ ЧАСТЬ**

### **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цель дисциплины – формирование особо значимых компетенций, необходимых для реализации процесса управления человеческими ресурсами организации как решающего условия ее эффективности и конкурентоспособности.

### **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП МАГИСТРАТУРЫ**

**2.1.** Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам базовой части Блока 1 подготовки по направлению 38.04.01 «Экономика» ((направленность (профиль): Экономика фирмы и отраслевых рынков).

**2.2.** Для изучения данной учебной дисциплины необходимо знание обучающимися следующих предшествующих дисциплин:

- Микроэкономика (продвинутый уровень);
- Экономика фирмы (продвинутый уровень).

**2.3.** Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Оценка и управление стоимостью компании;
- Финансовый менеджмент.

**2.4.** Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных (ОК) и общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОК-2; ОПК-2; ОПК-3.

№ п.п	Номер компетенции	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	Содержание современных подходов к управлению человеческими ресурсами организации, особенно в нестандартных ситуациях, обусловленных деятельностью данной организации в рыночной экономике.	Оперативно действовать в нестандартной ситуации, брать ответственность за принятие обоснованных управленческих решений.	Навыками оперативного реагирования на возможные изменения в производственно-хозяйственной деятельности организации, трансформации ее внутренней социально-экономической среды.
2.	ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами организации как единой социально-экономической системой.	Объективно оценивать динамику социально-трудовых процессов в организации, направлять и координировать усилия сотрудников для достижения целей организации, обеспечивать необходимые уровни профессионализма и результативности их деятельности.	Понятийным аппаратом, используемым в сфере управления человеческими ресурсами, основными социально-экономическими категориями и характеристиками теории социального управления.
3.	ОПК-3	Способность принимать организационно-управленческие решения.	Алгоритмы принятия разнообразных управленческих решений в сфере работы с персоналом хозяйственной организации, методы анализа и планирования его структуры и численности, формирования результативной трудовой мотивации.	Принимать выверенные управленческие решения, направленные на повышение эффективности работы персонала хозяйственной организации, осуществлять контроль и оперативное сопровождение их реализации.	Информацией о принципах, условиях и способах обеспечения эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами в производственно-хозяйственных структурах.

## 2.5 Карта компетенций дисциплины

### КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Цель - формирование особо значимых компетенций, необходимых для реализации процесса управления человеческими ресурсами организации как решающего условия ее эффективности и конкурентоспособности.

В процессе освоения данной дисциплины магистрант формирует и демонстрирует следующие

#### Общекультурные компетенции

Компетенции		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
Индекс	Формулировка				
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	<p><b>Знать:</b> Содержание современных подходов к управлению человеческими ресурсами организации, особенно в нестандартных ситуациях, обусловленных деятельностью данной организации в рыночной экономике.</p> <p><b>Уметь:</b> Оперативно действовать в нестандартной ситуации, брать ответственность за принятие обоснованных управленческих решений.</p> <p><b>Владеть:</b> Навыками оперативного реагирования на возможные изменения в производственно-хозяйственной деятельности организации, трансформации ее внутренней социально-</p>	<p>Самостоятельная работа. Лекционные занятия. Практические занятия.</p>	<p>Собеседование Тестирование Выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям Зачет.</p>	<p><b>ПОРОГОВЫЙ</b> – знание содержания современных подходов к управлению человеческими ресурсами организации в различных ситуациях. <b>ПОВЫШЕННЫЙ</b> – готовность оперативно действовать в нестандартной ситуации, брать ответственность за принимаемые управленческие решения, а также способность реагировать на изменения внутренней социально-экономической среды организации.</p>

		экономической среды.			
Общепрофессиональные компетенции					
ОПК-2	<p>Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>	<p><b>Знать:</b> Теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами организации как единой социально-экономической системой. <b>Уметь:</b> Объективно оценивать динамику социально-трудовых процессов в организации, направлять и координировать усилия сотрудников для достижения целей организации, обеспечивать необходимые уровни профессионализма и результативности их деятельности. <b>Владеть:</b> Понятийным аппаратом, используемым в сфере управления человеческими ресурсами, основными социально-экономическими категориями и характеристиками теории социального управления.</p>	<p>Самостоятельная работа. Лекционные занятия. Практические занятия.</p>	<p>Собеседование Тестирование Выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям Зачет.</p>	<p><b>ПОРОГОВЫЙ</b> – знание теоретических основ управления человеческими ресурсами, владение понятийным аппаратом, используемым в сфере социально-трудовых отношений, основными социально-экономическими категориями теории социального управления. <b>ПОВЫШЕННЫЙ</b> – знание методов оценки и анализа социально-трудовых процессов в организациях, способность обосновывать соответствующие управленческие решения, направленные на достижение эффективности организации и обеспечение профессионализма и результативности деятельности персонала.</p>
ОПК-3	<p>Способность принимать организационно-управленческие решения.</p>	<p><b>Знать:</b> Алгоритмы принятия разнообразных управленческих решений в сфере работы с персоналом хозяйственной организации, методы анализа и планирования его структуры и численности, формирования результативной</p>	<p>Самостоятельная работа. Лекционные занятия. Практические занятия.</p>	<p>Собеседование Тестирование Выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям Зачет.</p>	<p><b>ПОРОГОВЫЙ</b> – знание алгоритмов принятия управленческих решений в сфере работы с персоналом, владение навыками анализа и планирования его численности. <b>ПОВЫШЕННЫЙ</b> – владение навыками изучения трудовой мотивации работников, а также</p>

		<p>трудоуой мотивации.</p> <p>Уметь:</p> <p>Принимать выверенные управленческие решения, направленные на повышение эффективности работы персонала хозяйственной организации, осуществлять контроль и оперативное сопровождение их реализации.</p> <p>Владеть:</p> <p>Информацией о принципах, условиях и способах обеспечения эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами в производственно-хозяйственных структурах.</p>			<p>использования информации о принципах, условиях и способах повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в производственно-хозяйственных структурах.</p>
--	--	--	--	--	---

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего часов	Семестр
		3 часы
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
В том числе:		
Лекции (Л)	12	12
Практические занятия (ПЗ)	22	22
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
<b>Самостоятельная работа магистранта (всего)</b>	<b>74</b>	<b>74</b>
В том числе		
<b>СРМ в семестре</b>	<b>74</b>	<b>74</b>
Выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям	8	16
Изучение основной учебной литературы по всем темам раздела	38	30
Изучение дополнительной литературы.	28	28
<b>СРМ в период сессии</b>		
<b>Вид промежуточной аттестации - зачет</b>		
<b>ИТОГО: общая трудоемкость</b>	<b>часов</b>	<b>108</b>
	<b>зач. ед.</b>	<b>3</b>
		<b>108</b>
		<b>3</b>

### 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 2.1 Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
3	1	Управление человеческими ресурсами в современном менеджменте. Роль концепции человеческого капитала в управлении персоналом организации.	Система управления персоналом и ее роль в общей системе управления организацией. Теория человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Модель системы управления персоналом с позиций концепции человеческого капитала.
	2	Трудовой потенциал организации и его эффективное использование.	Трудовой потенциал организации и его характеристика. Подбор персонала и научно-методические основы его обеспечения. Оценка человеческих ресурсов фирмы: принципы, параметры, методы.
	3	Внешняя мотивация персонала как важнейший фактор результативного управления человеческими ресурсами.	Проектирование систем стимулирования в хозяйственных организациях и бюджетных учреждениях. Оценка результативности труда различных категорий персонала и меры, обеспечивающие ее повышение. Формирование средств на оплату труда работников и источники их обеспечения.

	4	Социально-трудовые отношения в организации и эффективность системы управления персоналом.	Социально-трудовые отношения: оценка и способы совершенствования. Методы оценки эффективности, применяемые в системах управления человеческими ресурсами коммерческих и бюджетных организаций.
--	---	---	--

## 2.2 Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ сем.	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины и его содержание	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу магистранта, ч				Форма текущего контроля успеваемости
			Л	ПЗ	СР	всего	
3	1	<b>Управление человеческими ресурсами в современном менеджменте. Роль концепции человеческого капитала в управлении персоналом организации.</b>	2	6	17	25	
3	1.1	Понятие системы управления персоналом хозяйственной организации. Место и роль системы управления персоналом в общей системе управления предприятием (организацией).	1	2	5	8	1 неделя Собеседование.
3	1.2	Теория человеческого капитала: содержание и область применения в современной хозяйственной практике. Инвестиции в человеческий капитал и его формирование.	1	2	7	10	2 неделя Собеседование
3	1.3	Система управления персоналом: принципы, виды, задачи. Модель системы управления персоналом с позиций концепции человеческого капитала.	-	2	5	7	3 неделя Собеседование.
3	2	<b>Трудовой потенциал организации и его эффективное использование.</b>	2	6	19	27	
3	2.1	Трудовой потенциал организации и его компоненты.	-	2	6	8	4 неделя тестирование
3	2.2	Подбор профессиональных кадров и научно-методические основы его обеспечения.	2	2	6	10	5 неделя тестирование
3	2.3	Оценка человеческих ресурсов в фирме: принципы, параметры и методы.	-	2	7	9	6 неделя тестирование



3	3	<b>Внешняя мотивация персонала как важнейший фактор результативного управления человеческими ресурсами.</b>	6	6	21	33	
3	3.1	Проектирование систем стимулирования в хозяйственных организациях и бюджетных учреждениях.	2	2	7	11	7 неделя Выполнение задания при подготовке к ПЗ.
3	3.2	Оценка результативности труда различных групп персонала и меры, обеспечивающие ее повышение.	2	2	7	11	8 неделя тестирование
3	3.3	Формирование средств на оплату труда работников, анализ и планирование источников их обеспечения.	2	2	7	11	9 неделя Собеседование, тестирование
3	4	<b>Социально-трудовые отношения в организации и эффективность системы управления персоналом.</b>	2	4	17	23	
3	4.1	Социально-трудовые отношения: понятие, классификация, оценка и способы совершенствования.	2	2	8	12	10 неделя собеседование. Тестирование
3	4.2	Методы оценки эффективности, применяемые в системе управления персоналом коммерческих и бюджетных организаций.		2	9	11	11 неделя Собеседование.
<b>Итого за семестр</b>			<b>12</b>	<b>22</b>	<b>74</b>	<b>108</b>	
<b>ИТОГО</b>			<b>12</b>	<b>22</b>	<b>74</b>	<b>108</b>	<b>ЗАЧЕТ</b>

### 3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА МАГИСТРАНТА

#### 3.1 Виды самостоятельной работы

№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды самостоятельной работы магистранта	Всего, ч
1	<b>Управление человеческими ресурсами в современном менеджменте. Роль концепции человеческого капитала в управлении персоналом организации.</b>	Изучение основной учебной литературы по всем темам раздела	10
		Изучение дополнительной литературы.	7
<b>Итого по разделу 1</b>			17
2	<b>Трудовой потенциал организации и его эффективное использование.</b>	Изучение основной учебной литературы по всем темам раздела	10
		Изучение дополнительной литературы.	9
<b>Итого по разделу 2</b>			19
3	<b>Внешняя мотивация персонала как важнейший фактор результативного управления человеческими ресурсами.</b>	Изучение основной учебной литературы по всем темам раздела	8
		Выполнение задания при подготовке к практическим занятиям	8
		Изучение дополнительной литературы.	5
<b>Итого по разделу 3</b>			21
4	<b>Социально-трудовые отношения в организации и эффективность системы управления персоналом.</b>	Изучение основной литературы по темам занятий	10
		Изучение дополнительной литературы по темам занятий	7
<b>Итого по разделу 4</b>			17
<b>ИТОГО</b>			74

#### 3.2 График работы магистранта

##### Семестр 3

Форма оценочного средства и контроля успеваемости	Номер темы										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Собеседование	+	+	+						+	+	+
Тестирование				+	+	+		+	+	+	
Выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям.							+				

### 3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа, наряду с аудиторными занятиями, является неотъемлемой частью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами».

Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

В ходе самостоятельной работы изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, научными статьями и материалы исследований в данной области. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

При подготовке к зачету повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на зачет и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

В процесс освоения дисциплины включаются два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

*Аудиторная самостоятельная работа* по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

*Внеаудиторная самостоятельная работа* выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы, нормативных документов), составление плана текста, конспектирование текста, выписки из текста, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста), подготовка мультимедиа

сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.

- для формирования умений: решение практических ситуационных задач, решение тестов и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Для оптимизации организации и повышения качества обучения студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями, размещёнными на официальном сайте:

1. Мартишина Н.В. Электронный образовательный ресурс «Самостоятельная работа студентов»: свидетельство о регистрации ресурса № 20418 / Мартишина Н.В., Еремкина О.В.; Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Дата регистрации 21.10.2014. – Объем 196 Мб (200704 Кб).

2. Мишакова Н. А., Истомина Т. И., Енькова М. О. Организация самостоятельной работы студентов. Методические рекомендации для преподавателей и студентов. - Редакционно-издательский центр РГУ имени С. А. Есенина, Рязань, 2014 г., - 40 с.

#### **4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (см. фонд оценочных средств)**

4.1. Рейтинговая система оценки не используется.

### **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **5.1 Основная литература**

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1.	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - Режим доступа: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118464">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118464</a> (дата обращения: 27.08.2019).	1,2,3,4	3	ЭБС	

2.	Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н.Д. Гуськова, И.Н. Краковская, А.В. Ерастова, Д.В. Родин. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2017. - 212 с. - Режим доступа: <a href="https://biblionline.ru/book/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682/upravlenie-chelovecheskimi-resursami">https://biblionline.ru/book/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682/upravlenie-chelovecheskimi-resursami</a> (дата обращения: 27.08.2019).			ЭБС	
----	---	--	--	-----	--

## 5.2 Дополнительная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении и разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1.	Граждан, В.Д. Социология управления [Текст]: учебник / В.Д. Граждан. - 2-е изд., перераб. - Москва: КноРус, 2009. - 512 с.	1,2,3,4	3	20	
2.	Грэхем, Х.Т. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебное пособие / Х.Т. Грэхем, Р. Беннет; пер. с англ. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. - Москва: ЮНИТИ, 2003. - 598 с.			20	
3.	Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва: Дашков и К, 2014. - 392 с. - Режим доступа: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=135040&amp;sr=1">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=135040&amp;sr=1</a> (дата обращения: 27.08.2019).			ЭБС	
4.	Кафидов, В.В. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / В. В. Кафидов. - Санкт-Петербург: Питер, 2009. - 240 с.			20	
5.	Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов; Мин. образования и науки РФ, Государственный университет управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 447 с.			10	
6.	Лукичева, Л.И. Управление организацией [Текст]: учебное пособие / Л.И. Лукичева; под ред. Ю.П. Анискина. - 2-е изд. - Москва: Омега-Л, 2005. - 360 с.			20	

### 5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultan.ru>, свободный (дата обращения: 27.08.2019).
2. Научная библиотека РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru>, свободный (дата обращения: 27.08.2019).
3. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/> (дата обращения: 27.08.2019).
4. Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С.А. Есенина. – Рязань, [1990 - ]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc>, свободный (дата обращения: 27.08.2019).
5. Юрайт [Электронный ресурс]: электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 27.08.2019).

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины:

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>, свободный (дата обращения: 27.08.2019).
2. Кадровая служба и управление персоналом предприятия [Электронный ресурс]: сайт журнала. – Режим доступа: <http://www.delo-press.ru/journals.php?page=staff>, свободный (дата обращения 27.08.2019).
3. Кадровое дело [Электронный ресурс]: сайт журнала. – Режим доступа: <http://www.kdelo.ru>, свободный (дата обращения 27.08.2019).
4. Кадры предприятия [Электронный ресурс]: сайт журнала. – Режим доступа: <http://www.kapr.ru/articles/2003/11/3110.html>, свободный (дата обращения 27.08.2019).
5. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: сайт журнала. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>, свободный (дата обращения 27.08.2019).
6. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>, свободный (дата обращения: 27.08.2019).
7. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журнала. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/magazines.html>, свободный (дата обращения 27.08.2019).
8. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный (дата обращения 27.08.2019).

9. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс]: федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>, свободный (дата обращения 27.08.2019).

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий:

Стандартно оборудованные лекционные аудитории для проведения занятий в обычной и интерактивной формах, в том числе компьютерные классы, аудитории, оборудованные проекционным и мультимедийным оборудованием, подключенным к локальной и глобальным учебным информационным сетям.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся:

На рабочем месте преподавателя должна иметься возможность использования стационарного мультимедийного оборудования, либо возможность использования в любой иной аудитории факультета видеопроектора, ноутбука, переносного экрана.

При проведении занятий в компьютерном классе необходимы средства программного обеспечения MS Office: Word, Excel, PowerPoint

6.3. Требования к специализированному оборудованию: *отсутствуют.*

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ *(Заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)*

## 8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (персонал, управление персоналом, управление трудовым потенциалом, человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, рентабельность человеческого капитала,

	мотивация и стимулирование, премирование персонала, социально-трудовые отношения и т.д.).
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины с обращением внимания на цели и задачи, структуру и содержание дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, выполнение домашних задач и др.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую преподавателем литературу и др.

### **9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

1. Возможность консультирования обучающихся преподавателем посредством сети Интернет.
2. Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
3. Использование слайд-презентаций при проведении практических занятий.

### **10. Требования к программному обеспечению учебного процесса**

#### **Стандартный набор программного обеспечения**

1. Операционная система Windows Professional 7 (Подписка Dream Spark договор №Tr000043844 от 22.09.15г.);
2. Антивирус Kaspersky Endpoint Security (договор №02-3К-2019 от 15.04.2019г.);
3. Офисное приложение LibreOffice (свободно распространяемое ПО);
4. Архиватор 7-zip (свободно распространяемое ПО);
5. Браузер изображений Fast Stone Image Viewer (свободно распространяемое ПО);
6. PDFридер Foxit Reader (свободно распространяемое ПО);
7. Медиа проигрыватель VLC media player (свободно распространяемое ПО);
8. Запись дисков ImageBurn (свободно распространяемое ПО);
9. DJVU браузер DjVu Browser Plug-in (свободно распространяемое ПО);



**Приложение 1**

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

***Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости***

№ пп.	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции) или её части)	Наименование оценочного средства
1.1	Понятие системы управления персоналом хозяйственной организации. Место и роль системы управления персоналом в общей системе управления предприятием (организацией).	ОК-2, ОПК-2, ОПК-3	Зачет
1.2	Теория человеческого капитала: содержание и область применения в современной хозяйственной практике. Инвестиции в человеческий капитал и его формирование.	ОПК-2, ОПК-3,	Зачет
1.3	Система управления персоналом: принципы, виды, задачи. Модель системы управления персоналом с позиций концепции человеческого капитала.	ОК-2, ОПК-2, ОПК-3	Зачет
2.1	Трудовой потенциал организации и его компоненты.	ОПК-2, ОПК-3	Зачет
2.2	Подбор профессиональных кадров и научно-методические основы его обеспечения.	ОПК-2, ОПК-3	Зачет
2.3	Оценка человеческих ресурсов в фирме: принципы, параметры и методы.	ОК-2, ОПК-2, ОПК-3	Зачет
3.1	Проектирование систем стимулирования в хозяйственных организациях и бюджетных учреждениях.	ОПК-2, ОПК-3	Зачет
3.2	Оценка результативности труда различных групп персонала и меры, обеспечивающие ее повышение.	ОК-2, ОПК-2, ОПК-3	Зачет
3.3	Формирование средств на оплату труда работников, анализ и планирование источников их обеспечения.	ОПК-2, ОПК-3	Зачет
4.1	Социально-трудовые отношения: понятие, классификация, оценка и способы совершенствования.	ОК-2, ОПК-3	Зачет
4.2	Методы оценки эффективности, применяемые в системе управления персоналом коммерческих и бюджетных организаций.	ОК-2, ОПК-2, ОПК-3	Зачет

## ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	ЗНАТЬ	
		Содержание современных подходов к управлению человеческими ресурсами организации, особенно в нестандартных ситуациях, обусловленных деятельностью данной организации в рыночной экономике.	ОК-2 31
		УМЕТЬ	
		Оперативно действовать в нестандартной ситуации,	ОК-2 У1
		брать ответственность за принятие обоснованных управленческих решений.	ОК-2 У2
		ВЛАДЕТЬ	
	Навыками оперативного реагирования на возможные изменения в производственно-хозяйственной деятельности организации, трансформации ее внутренней социально-экономической среды.	ОК-2 В1	
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	ЗНАТЬ	
		Теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами организации как единой социально-экономической системой.	ОПК-2 31
		УМЕТЬ	
		Объективно оценивать динамику социально-трудовых процессов в организации,	ОПК-2 У1
		направлять и координировать усилия сотрудников для достижения целей организации.	ОПК-2 У2
		обеспечивать необходимые уровни профессионализма и результативности их деятельности.	ОПК-2 У3
		ВЛАДЕТЬ	
		Понятийным аппаратом, используемым в сфере управления человеческими ресурсами,	ОПК-2 В1
основными социально-экономическими категориями и характеристиками теории социального управления.	ОПК-2 В2		

ОПК-3	Способность принимать организационно-управленческие решения.	<b>ЗНАТЬ</b>	
		Алгоритмы принятия разнообразных управленческих решений в сфере работы с персоналом хозяйственной организации	ОПК-3 31
		методы анализа и планирования его структуры и численности	ОПК-3 32
		формирования результативной трудовой мотивации.	ОПК-3 33
		<b>УМЕТЬ</b>	
		Принимать выверенные управленческие решения, направленные на повышение эффективности работы персонала хозяйственной организации,	ОПК-3У1
		осуществлять контроль и оперативное сопровождение их реализации.	ОПК-3У2
		<b>ВЛАДЕТЬ</b>	
		Информацией о принципах, условиях и способах обеспечения эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами в производственно-хозяйственных структурах.	ОПК-3 В1

### **КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (Зачет)**

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</b>	<b>Код контролируемой компетенции (или ее части)</b>
1	Понятие «организация» и роль социального управления в организации. Предприятие (фирма) как социальная и производственно-хозяйственная структура, ее цели и задачи.	ОК-2 31, ОПК-2 31, В1, В2, ОПК-3 В1
2	Понятие «система управления персоналом». Место и роль системы управления персоналом в общей системе управления организацией.	ОК-2, У1, ОПК-2 У1, У2, У3 ОПК-3 32, 33
3	Краткое содержание наиболее значимых школ научного управления. Возможности и проблемы реализации основных концепций научного управления в деятельности отечественных коммерческих и некоммерческих организаций.	ОК-2, У1, У2, В1, ОПК-2 У1, У2, У3, В1, В2 ОПК-3 31, 32, 33, У2, В1,
4	Стадии развития систем управления персоналом.	ОК-2, У2, В1, ОПК-2 31, У2, У3, В1, В2 ОПК-3 31, 32, 33, У1
5	Структура системы управления персоналом и краткая характеристика ее элементов.	ОК-2, У1, ОПК-2 У1, У2, У3 ОПК-3 32, 33

6	Японский и американский подходы к управлению персоналом: содержание и проблемы реализации в отечественной хозяйственной практике.	ОК-2, В1 ОПК-2 У1, У2, У3, В2 ОПК-3 31, 32, 33, У2, В1,
7	Концепции управления и модель управления персоналом.	ОК-2, У1, ОПК-2 У1, У2, У3 ОПК-3 32, 33
8	Факторы, влияющие на систему управления персоналом в производственно-хозяйственных структурах и учреждениях бюджетной сферы.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
9	Основные функции служб управления персоналом и их эволюция.	ОПК-2 31, У1,У2, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, В1
10	Концепция человеческого капитала и ее применение в системе управления персоналом. Активы человеческого капитала.	ОПК-2 31, У1,У2, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, В1
11	Инвестиции в человеческий капитал. Базовые модели теории человеческого капитала. Формы проявления инвестиций в человеческий капитал в работе коммерческих и некоммерческих организаций.	ОК-2, У1, ОПК-2 У1, У2, У3 ОПК-3 32, 33
12	Понятие трудового потенциала организации. Факторы, определяющие эффективность его использования и реализации.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
13	Компоненты трудового потенциала и их количественная оценка. Реализованный трудовой потенциал.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,33,У2, В1
14	Характеристика наличия персонала и его изменений. Показатели, отражающие структуру и динамику персонала на предприятиях.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
15	Планирование численности различных групп персонала в хозяйственных организациях.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
16	Сущность, цели и задачи планирования человеческих ресурсов в организации. Новые тенденции развития персонала.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
17	Методы набора персонала: сущность, достоинства и недостатки, условия, определяющие их выбор.	ОК-2 31,У1,У2,В1 ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
18	Аттестация как один из основных методов деловой оценки и результативности функциональной деятельности сотрудников. Сущность и процедура проведения аттестации.	ОК-2 31,У1,У2,В1 ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
19	Сущность механизма планирования карьеры и профессионального роста сотрудников хозяйственных организаций. Роль планирования карьеры в управлении персоналом.	ОК-2, У1, ОПК-2 У1, У2, У3 ОПК-3 32, 33,
20	Мотивация персонала: понятие, классификация видов и основные теории.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
21	Понятие деловой оценки персонала и основные принципы ее проведения. Методы деловой оценки и факторы, определяющие их выбор.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
22	Особенности мотивации персонала, занятого	ОПК-2 31, У1,У2, В2

	интеллектуальной (и инновационной) деятельностью.	ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
23	Методы стимулирования результативности (продуктивности). Роль заработной платы и премирования в управлении персоналом организации.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
24	Проектирование систем стимулирования персонала. Системы стимулирования в организациях различной степени хозяйственной самостоятельности.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
25	Формирование личных доходов работника предприятия и факторы на них влияющие. Типовая структура заработка наемного работника.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
26	Оценка результативности труда для различных единиц анализа. Пути повышения результативности деятельности персонала хозяйственных организаций.	ОПК-2 У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2
27	Показатель рентабельности труда и его значение в управлении социально-трудовыми процессами на предприятии.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
28	Методы формирования средств предприятия для организации материального стимулирования его персонала.	ОК-2 31, У2 ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
29	Формирование уровня заработной платы и фонда оплаты труда при различных сочетаниях рынков труда и готовой продукции.	ОПК-2 31, У1,У2, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У2, В1
30	Социально-трудовые отношения: субъекты, предметы, типы. Факторы, определяющие тип социально-трудовых отношений на предприятии.	ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
31	Диагностика эффективности системы управления персоналом коммерческих и бюджетных организаций.	ОК-2 31,У1,У2,В1 ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
32	Методы оценки эффективности, применяемые в системе управления персоналом организаций различных форм собственности.	ОК-2 31,У1,У2,В1 ОПК-2 31, У1,У2,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33, У1,У2, В1
33	Проблемы и перспективы совершенствования системы управления персоналом в современных российских условиях.	ОПК-2 У1,У3, В1,В2 ОПК-3 31,32,33

Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено».

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине Управление человеческими ресурсами (Таблица 2.5 рабочей программы дисциплины (модуля)).

**«Зачтено»** - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе

на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

**«Не зачтено»** - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.