

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Ф.И.О.

05 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.ОД.9 Управление человеческими ресурсами**

Основной профессиональной образовательной программы

прикладного бакалавриата

38.03.02 Менеджмент

**Квалификация выпускника**  
бакалавр

**Форма обучения**  
очная, заочная

МАГАС, 2018 г.

## 1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины

**Цель** – подготовка высококомпетентных менеджеров, способных осуществлять организационно-управленческую и информационно-аналитическую деятельность в организациях различных организационно-правовых форм и в органах государственного и муниципального управления.

### Задачи:

- Формирование общекультурных компетенций выпускников (компетенций социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления, системно-деятельностного характера), реализация компетентного подхода при формировании общекультурных компетенций выпускников обеспечивается сочетанием учебной и внеучебной работы, формированием социокультурной среды, необходимой для всестороннего развития личности; формирование общепрофессиональных компетенций выпускников, необходимых для успешного решения профессиональных научно-исследовательских, управленческих и практических задач в области производственного менеджмента; формирование профессиональных компетенций выпускников, необходимых для успешного решения профессиональных научно-исследовательских, управленческих и практических задач в области производственного менеджмента;

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ооп во

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В соответствии с учебным планом период обучения по дисциплине – 7,8-й семестр.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» в силу занимаемого ей места в ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебном плане по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами.

В качестве «входных» знаний дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин «Теория менеджмента», «Теория организации», «Персональный менеджмент», «Сравнительный менеджмент», «Корпоративная социальная ответственность».

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» может являться предшествующей для получения навыков профессиональной деятельности.

## 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины. ожидаемые результаты образования и компетенции обучающегося по завершении освоения программы учебной дисциплины (модуля)

ОПК-3, ПК-1, ПК-2

Таблица 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы	Степень реализации компетенции при изучении дисциплины (модуля)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)		
		Знания	Умения	Владения (навыки)
а) общекультурные компетенции				
Не предусмотрено				

<b>б) общепрофессиональные компетенции</b>				
<p>ОПК-3 Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Компетенция реализуется в части применения Управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности</p>	<p>характеристики основных типов организационных структур и методологию организационного проектирования; особенности и типологию стратегий управления человеческими ресурсами организации и подходы к их разработке; теоретические и методические основы управленческой деятельности в рамках планирования и осуществления мероприятий</p>	<p>обосновать проект совершенствования организационной структуры предприятия; разрабатывать и обосновывать стратегию управления человеческими ресурсами; использовать управленческие приемы для планирования и осуществления мероприятий</p>	<p>методами организационного проектирования для совершенствования структуры хозяйствующего субъекта; методическим инструментарием для разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации; приемами распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>
<b>в) профессиональные компетенции</b>				
<p>ПК-1 Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит</p>	<p>Компетенция реализуется в части применения Управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности</p>	<p>основы теории мотивации, лидерства и власти, концепции взаимодействия людей в организации; сущностные основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; теорию и методологию аудита человеческих ресурсов и ди-</p>	<p>использовать мотивационные механизмы, приемы лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, принципов формирования команды, аудита человеческих</p>	<p>современными мотивационными инструментами, методологией власти и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, навыками ра-</p>

<p>человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>		<p>агностики организационной культуры</p>	<p>ресурсов; проводить диагностику организационной культуры, выявляя ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию</p>	<p>боты в команде; современным инструментарием управления человеческими ресурсами и методами оценки организационной культуры</p>
<p>ПК-2 Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Компетенция реализуется в части применения Управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности</p>	<p>основные теории и концепции управления конфликтами, структуру коммуникационного процесса и элементы его проектирования при формировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p>	<p>анализировать конфликтные ситуации и разрабатывать эффективные меры по их разрешению на межличностном, групповом и организационном уровнях построения коммуникаций; формировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; применять современные технологии управления персоналом в разрешении конфликтных ситуаций</p>	<p>различными способами и методами разрешения конфликтов, навыками проектирования деловых коммуникаций (межличностных, групповых и организационных); современными технологиями управления персоналом для разрешения конфликтных ситуаций при проектировании деловых коммуникаций</p>

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

Таблица 2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Виды учебных занятий	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	в семестре
			7,8
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>	<i>гр.4</i>
<b>ОБЩАЯ трудоемкость по учебному плану</b>	<b>6</b>	<b>216</b>	<b>216</b>
<b>Контактные часы</b>	<b>2,33</b>	<b>84</b>	<b>84</b>
Лекции (Л)		46	46
Семинары (С)		0	0
Практические занятия (ПЗ)		34	34
Лабораторные работы (ЛР)		0	0
Групповые консультации (ГК) и (или) индивидуальная работа с обучающимся (ИР), предусмотренные учебным планом подготовки		4	4
<b>Промежуточная аттестация: экзамен</b>		<b>30</b>	<b>30</b>
<b>Самостоятельная работа (СР)</b> в том числе по курсовой работе (проекту)	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>102</b>

Таблица 2.1 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся на заочном отделении

Виды учебных занятий	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	в семестре
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>	<i>гр.4</i>
<b>ОБЩАЯ трудоемкость по учебному плану</b>	<b>6</b>	<b>216</b>	<b>216</b>
<b>Контактные часы</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>22</b>
Лекции (Л)		22	22
Семинары (С)		0	0
Практические занятия (ПЗ)			
Лабораторные работы (ЛР)		0	0
Групповые консультации (ГК) и (или) индивидуальная работа с обучающимся (ИР), предусмотренные учебным планом подготовки			
<b>Промежуточная аттестация:</b>		<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Самостоятельная работа (СР)</b> в том числе по курсовой работе (проекту)	<b>0</b>	<b>185</b>	<b>185</b>

**5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий**

В данном разделе приводится содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий. Структура дисциплины по темам (раз-

делам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий приведена в Таблице 3, содержание дисциплины по темам (разделам) – в Таблице 4.

Таблица 3. Структура дисциплины по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

№	Наименование темы (раздела)	Количество часов					
		Всего	Контактные часы (аудиторная работа)				СР
			Л	С	ПЗ	ГК/ИК	
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>	<i>гр.4</i>	<i>гр.5</i>	<i>гр.6</i>	<i>гр.7</i>	<i>гр.8</i>
Семестр № 7,8							
1.	Персонал организации как объект управления. Понятие управления человеческими ресурсами.	31	6	5		1	19
2.	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	31	6	5		1	19
3.	Управление работой персонала в организации.	31	6	5		1	19
4.	Планирование и развитие деловой карьеры.	32	7	5		1	19
5.	Управление сопротивлением персонала.	31	7	5		0	19
6.	Формирование управленческих команд.	31	7	5		0	19
7.	Организационные основы управления персоналом и управления человеческими ресурсами в настоящем и будущем.	29	7	4		0	18

№	Наименование темы (раздела)	Количество часов					
		Всего	Контактные часы (аудиторная работа)			СР	
<b>Всего</b>		216	46	34	0	4	102
<i>Промежуточная аттестация (экзамен)</i>							30
<b>ИТОГО</b>		216	84			102	

Примечание: Л – лекции, С – семинары, ПЗ – практические занятия, ГК/ИК – групповые / индивидуальные консультации

Таблица 4. Содержание дисциплины по темам (разделам)

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>
1.	Персонал организации как объект управления. Понятие управления человеческими ресурсами	Введение в управление персоналом. Эволюция направлений менеджмента и теорий управления персоналом и управления человеческими ресурсами. Волны и этапы отечественной концепции управления человеческими ресурсами. Внутрифирменное управление человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами в системе управления организацией. Принципы управления человеческими ресурсами. Рынок труда в системе рыночного механизма.
2.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Возникновение стратегии управления человеческими ресурсами. Стратегии управления человеческими ресурсами. Классификация видов стратегий управления человеческими ресурсами и их характеристика. Взаимосвязь стратегий управления человеческими ресурсами и стратегии развития организации. Компетенция персонала как объект стратегического управления.
3.	Управление работой человеческих ресурсов в организации	Функции управления человеческими ресурсами. Трансферт технологии управления человеческими ресурсами. Планирование потребности в трудовых ресурсах. Набор и прием кадров. Отбор кадров. Мотивация и управление персоналом. Профессиональная ориентация и адаптация в коллективе. Подготовка и переподготовка кадров. Обучение и повышение квалификации. Оценка результатов трудовой деятельности персонала. Проблемы объективной оценки человеческих ресурсов. Повышение по службе, понижение, перевод, увольнение. Конфликты в коллективе. Подготовка руководящих кадров.

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>
4.	Планирование и развитие деловой карьеры	Понятие карьеры. Профессиональная и внутриорганизационная карьера. Этапы карьеры менеджера. Карьера профессионалов. Выбор, планирование и развитие карьеры. Управление карьерой. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Работа с кадровым резервом.
5.	Управление сопротивлением персонала	Формы сопротивлений персонала. Приемы ослабления сопротивлений персонала организационному реформированию. Варианты последовательности действий для ослабления сопротивления персонала. Методы управления поведением персонала при реформировании (принудительный и адаптивный методы, метод управления сопротивлением, метод управления в кризисной ситуации). Сравнение методов. Алгоритм анализа.
6.	Формирование управленческих команд	Стили управления. Принципы формирования управленческих команд. Типы команд. Факторы существования команд. Этапы развития команд. Основные роли в команде. Построение функциональных и процессных команд. Подходы к их формированию. Эффективность управленческих команд.
7.	Организационные основы управления человеческими ресурсами в настоящем и будущем	Повышение качества трудовой жизни. Кадровое, техническое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Службы управления персоналом (человеческими ресурсами). Специализация работников служб управления персоналом. Функциональное разделение труда работников служб управления персоналом. Оценка работы служб управления персоналом. Поведение подчиненных. Повышение мотивационного потенциала подчиненных. Управление человеческими ресурсами в будущем. Пути совершенствования управления человеческими ресурсами.

Таблица 4.1

№	Тема	Для изучения темы, обучающийся должен		
		Знать	Уметь	Владеть
1.	Персонал организации как объект управления. Понятие управления	характеристики основных типов организационных	обосновать проект совершенствования орга-	методами организационного проектирования



	человеческими ресурсами	структур и методологию организационного проектирования; особенности и типологию стратегий управления человеческими ресурсами организации и подходы к их разработке; теоретические и методические основы управленческой деятельности в рамках планирования и осуществления мероприятий	низационной структуры предприятия; разрабатывать и обобщать стратегию управления человеческими ресурсами; использовать управленческие приемы для планирования и осуществления мероприятий	для совершенствования структуры хозяйствующего субъекта; методическим инструментарием для разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации; приемами распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
2.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	основы теории мотивации, лидерства и власти, концепции взаимодействия людей в организации; сущностные основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; теорию и методологию аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры	использовать мотивационные механизмы, приемы лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, принципов формирования команды, аудита человеческих ресурсов; проводить диагностику организационной культуры, выявляя ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее	современными мотивационными инструментами, методологией власти и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, навыками работы в команде; современным инструментарием управления человеческими ресурсами и методами оценки организационной культуры

			совершенство- ванию	
3.	Управление работой человеческих ресурсов в организации	основные теории и концепции управления конфликтами, структуру комму- никационного процесса и элементы его про- ектирования при формировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные тех- нологии управле- ния персоналом, в том числе, в межкуль- турной среде	анализировать конфликтные ситуации и разрабатывать эффективные меры по их разрешению на межличностном, групповом и организацион- ном уровнях по- строения коммуникаций; формировать коммуникацион- ные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; применять со- временные тех- нологии управления пер- соналом в раз- решении конфликтных ситуаций	различными способами и ме- тодами разрешения конфликтов, навыками про- ектирования де- ловых коммуникаций (межличност- ных, групповых и организацион- ных); современными технологиями управления персоналом для разрешения конфликтных ситуаций при проектировании деловых коммуникаций
4.	Планирование и разви- тие деловой карьеры	характеристики основных типов организационных структур и мето- дологию органи- зационного проек- тирования; осо- бенности и типо- логию стратегий управления чело- веческими ресур- сами организации и подходы к их разработке; теоре- тические и мето- дические основы управленческой деятельности в рамках планиро-	обосновать про- ект совершен- ствования орга- низационной структуры пред- приятия; разра- батывать и обос- новывать страте- гию управления человеческими ресурсами; ис- пользовать управленческие приемы для пла- нирования и осуществления мероприятий	методами орга- низационного проектирования для совершен- ствования структуры хо- зяйствующего субъекта; мето- дическим ин- струментарием для разработки стратегии управления че- ловеческими ре- сурсами органи- зации; приема- ми распределе- ния и делегиро- вания полномо-

		вания и осуществления мероприятий		чий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
5.	Управление сопротивлением персонала	основы теории мотивации, лидерства и власти, концепции взаимодействия людей в организации; сущностные основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; теорию и методологию аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры	использовать мотивационные механизмы, приемы лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, принципов формирования команды, аудита человеческих ресурсов; проводить диагностику организационной культуры, выявляя ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	современными мотивационными инструментами, методологией власти и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, навыками работы в команде; современным инструментарием управления человеческими ресурсами и методами оценки организационной культуры
6.	Формирование управленческих команд	основные теории и концепции управления конфликтами, структуру коммуникационного процесса и элементы его проектирования при формировании межличностных, групповых и организационных	анализировать конфликтные ситуации и разрабатывать эффективные меры по их разрешению на межличностном, групповом и организационном уровнях построения коммуникаций;	различными способами и методами разрешения конфликтов, навыками проектирования деловых коммуникаций (межличностных, групповых и организацион-

		коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	формировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; применять современные технологии управления персоналом в разрешении конфликтных ситуаций	ных); современными технологиями управления персоналом для разрешения конфликтных ситуаций при проектировании деловых коммуникаций
7.	Организационные основы управления человеческими ресурсами в настоящем и будущем	основы теории мотивации, лидерства и власти, концепции взаимодействия людей в организации; сущностные основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; теорию и методологию аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры	использовать мотивационные механизмы, приемы лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, принципов формирования команды, аудита человеческих ресурсов; проводить диагностику организационной культуры, выявляя ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	современными мотивационными инструментами, методологией власти и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, навыками работы в команде; современным инструментарием управления человеческими ресурсами и методами оценки организационной культуры

## 6. Образовательные технологии

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- семинары, практические занятия (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ. Учебное задание (работа) считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся осуществляют теоретическое изучение дисциплины с учётом лекционного материала, готовятся к практическим занятиям, выполняют домашнее задания, осуществляют подготовку к промежуточной аттестации.

Содержание дисциплины, виды, темы учебных занятий и форм контрольных мероприятий дисциплины представлены в разделе 5 настоящей программы и фонде оценочных средств по дисциплине.

**Текущая аттестация по дисциплине (модулю).** Оценивание обучающегося на занятиях осуществляется в соответствии с положением о текущей аттестации обучающихся в университете.

По итогам текущей аттестации, ведущий преподаватель (лектор) осуществляет допуск обучающегося к промежуточной аттестации.

**Допуск к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).** Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных настоящей программой дисциплины в полном объеме. Преподаватель имеет право изменять количество и содержание заданий, выдаваемых обучающимся (обучающемуся), исходя из контингента (уровня подготовленности).

Допуск обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине осуществляет преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия.

Обучающийся, имеющий учебные (академические) задолженности (пропуски учебных занятий, не выполнивший успешно задания(е)) обязан отработать их в полном объеме.

**Отработка учебных (академических) задолженностей по дисциплине (модулю).** В случае наличия учебной (академической) задолженности по дисциплине, обучающийся отработывает пропущенные занятия и выполняет запланированные и выданные преподавателем задания. Отработка проводится в период семестрового обучения или в период сессии согласно графику (расписанию) консультаций преподавателя.

Обучающийся, пропустивший *лекционное занятие*, обязан предоставить преподавателю реферативный конспект соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым вопросам в соответствии с настоящей программой.

Обучающийся, пропустивший *практическое занятие*, отработывает его в форме реферативного конспекта соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым на *практическом* занятии вопро-

сам в соответствии с настоящей программой или в форме, предложенной преподавателем. Кроме того, выполняет все учебные задания. Учебное задание считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

Преподаватель имеет право снизить бальную (в том числе рейтинговую) оценку обучающемуся за невыполненное в срок задание (по неуважительной причине).

**Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю).** Формой промежуточной аттестации по дисциплине определен экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в соответствии с положением о промежуточной аттестации обучающихся в университете и оценивается: и рейтинговых баллов, назначаемых в соответствии с принятой в вузе балльно-рейтинговой системой.

Оценка знаний обучающегося оценивается по критериям, представленным в фонде оценочных средств по дисциплине.

### 7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Таблица 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№ раздела	Наименование раздела	Содержание средств контроля (вопросы самоконтроля)	Учебно-методическое обеспечение*	Трудоемкость
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>	<i>гр.3</i>	<i>гр.4</i>	<i>гр.5</i>
1.	Персонал организации как объект управления. Понятие управления человеческими ресурсами	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	19
2.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	19
3.	Управление работой человеческих ресурсов в организации	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	19

4.	Планирование и развитие деловой карьеры	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	19
5.	Управление сопротивлением персонала	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	19
6.	Формирование управленческих команд	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	19
7.	Организационные основы управления человеческими ресурсами в настоящем и будущем	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	18

Примечание: О: – основная литература, Д: – дополнительная литература; в скобках – порядковый номер по списку

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать копилку знаний, умений и навыков, которую можно использовать как при прохождении практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

#### **8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю), входящий в состав соответственно рабочей программы дисциплины (модуля), включает в себя:

- перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины (п. 3);

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также описание шкал оценивания, включающих три уровня освоения компетенций (минимальный, базовый, высокий). Примерные критерии оценивания различных форм промежуточной аттестации приведены в таблицах 8.1 и 8.2. Такие критерии должны быть разработаны по всем формам оценочных средств, используемых для формирования компетенций данной дисциплины;
- типовые контрольные задания и другие материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

**Таблица 6.1**

**Критерии оценки промежуточной аттестации в форме зачета**

Оценка	Характеристика требований к результатам аттестации в форме зачета
«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов или в целом, или большей частью, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы или в основном сформированы, все или большинство предусмотренных рабочей программой учебных заданий выполнены, отдельные из выполненных заданий содержат ошибки
«Не зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые навыки работы не сформированы или сформированы отдельные из них, большинство предусмотренных рабочей учебной программой заданий не выполнено либо выполнено с грубыми ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимуму.

**Таблица 6.2**

**Критерии оценки промежуточной аттестации в форме экзамена**

Оценка	Характеристика требований к результатам аттестации в форме экзамена
«Отлично»	Теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов, системно и глубоко, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены безупречно, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимуму.



«Хорошо»	Теоретическое содержание курса освоено в целом без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены с отдельными неточностями, качество выполнения большинства заданий оценено числом баллов, близким к максимуму.
«Удовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено большей частью, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий выполнены, отдельные из выполненных заданий содержат ошибки.
«Неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые навыки работы не сформированы или сформированы отдельные из них, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий не выполнено либо выполнено с грубыми ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимуму.

Все формы оценочных средств, приводимые в рабочей программе, должны соответствовать содержанию учебной дисциплины, и определять степень сформированности компетенций по каждому результату обучения.

**Таблица 6.3.**

**Степень формирования компетенций формами оценочных средств по темам дисциплины**

№ п/п	Тема	Форма оценочного средства	Степень формирования компетенции
1.	Персонал организации как объект управления. Понятие управления человеческими ресурсами	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ОПК-3, ПК-1, ПК-2 (60%)

2.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ОПК-3, ПК-1, ПК-2 (60%)
3.	Управление работой человеческих ресурсов в организации	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ОПК-3, ПК-1, ПК-2 (60%)
4.	Планирование и развитие деловой карьеры	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ОПК-3, ПК-1, ПК-2 (60%)
5.	Управление сопротивлением персонала	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ОПК-3, ПК-1, ПК-2 (60%)
6.	Формирование управленческих команд	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ОПК-3, ПК-1, ПК-2 (60%)

7.	Организационные основы управления человеческими ресурсами в настоящем и будущем	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	ОПК-3, ПК-1, ПК-2 (60%)
----	---	---	----------------------------

**Типовые контрольные задания и другие материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)**

1. Рациональное использование человеческих ресурсов.
2. Мотивация персонала.
3. Профорентация и адаптация в коллективе.
4. Основные этапы процесса адаптации персонала.
5. Виды и направления адаптации персонала.

#### **Типовые темы рефератов**

- 1 Формирование управленческих команд.
- 2 Использование КРІ в кадровых службах.
- 3 Новые тенденции коучинга.
- 4 Стили и методы управления человеческими ресурсами.
- 5 Стратегии управления человеческими ресурсами.

#### **Типовые тесты / задания**

1. Деятельность по управлению персоналом включает:
  - а) деятельность службы управления персоналом;
  - б) работу линейных руководителей;
  - в) оба ответа верны.
2. Специалисты, в обязанности которых входит, преимущественно, координация деятельности внешних провайдеров по отбору, обучению, кадровому сопровождению (в случае, когда функции УП отданы на аутсорсинг: как правило, в небольших представительствах иностранных компаний, особенно в начале их деятельности в новом регионе), называются:
  - а) HR-специалисты;
  - б) HR-дженералисты;
  - в) HR-администраторы.
3. Какие из перечисленных задач являются, как правило, наиболее значимыми на стадии формирования организации?
  - а) сокращение персонала;
  - б) формирование организационной структуры;
  - в) разработка мотивационных программ;
  - г) поддержание корпоративной культуры;
  - д) определение основных принципов кадровой политики.
4. К какой группе методов управления персоналом относятся технологические карты,

технические условия, нормативы ППР?

- а) экономическим;
- б) административным;
- в) социально-психологическим.

5. Какой из школ управления соответствует следующие характеристики: «менеджмент участия, повышение внимания к социальным потребностям человека»?

- а) школа научного управления;
- б) школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений.

### **Типовые контрольные вопросы**

1. Управление человеческими ресурсами как особый вид управленческой деятельности.
2. Основные понятия управления человеческими ресурсами. Субъект и объект управления человеческими ресурсами
3. Персонал организации как особый объект управления.
4. Функции и задачи HR-менеджера.
5. Теоретические трактовки роли человека в организации.

### **Типовые вопросы к промежуточной аттестации**

- 1 Понятие и определение управления персоналом и управления человеческими ресурсами.
- 2 Менеджмент персонала в ранней и современной организации.
- 3 Цели и задачи управления человеческими ресурсами. Методы управления человеческими ресурсами.
- 4 Эволюция направлений менеджмента и управления человеческими ресурсами.
- 5 Волны и этапы отечественной концепции управления персоналом и управления человеческими ресурсами.

Все оценочные средства к дисциплине приведены в ФОС, который является приложением к настоящей РПД.

## **9. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины/модуля**

### **9.1. Основная литература**

1. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 170 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644.html>
2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2014. — 389 с. — 978-5-394-02048-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24835.html>
3. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Накарякова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 275 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>

### **9.2. Дополнительная литература**

1. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / И.К. Макарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и

- информатики, 2005. — 142 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11101.html>
2. Гутнов Р.Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс] / Р.Р. Гутнов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Социум, 2008. — 215 с. — 978-5-901901-98-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28721.html>
  3. Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / Т.В. Зайцева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2012. — 248 с. — 978-5-211-06303-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54656.html>

#### **10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. — URL: <http://elibrary.ru/> (дата обращения 11.05.2018).
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. — URL: <http://cyberleninka.ru/> (дата обращения 11.05.2018).
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php> (дата обращения 11.07.2018). — Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/> (дата обращения 11.07.2018). — Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.

#### **11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Методические указания предназначены для помощи обучающимся в освоении. Для успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, которая является важнейшей формой организации учебного процесса. Лекция:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

*Подготовка к лекции* заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- выясните тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- постарайтесь определить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

*Подготовка к практическим занятиям:*

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,

- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов,
- определите, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя,
- выполните домашнее задание.

Учтите, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы (последние являются эффективными формами работы);
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

*Подготовка к промежуточной аттестации.* К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты.

В самом начале учебного курса познакомьтесь с рабочей программой дисциплины и другой учебно-методической документацией, включающими:

- перечень знаний и умений, которыми обучающийся должен владеть;
- тематические планы лекций и практических занятий;
- контрольные мероприятия;
- учебники, учебные пособия, а также электронные ресурсы;
- перечень экзаменационных вопросов (вопросов к зачету).

После этого у вас должно сформироваться чёткое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

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

### **12.1. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки презентационных материалов и материалов к занятиям (компьютеры с программным обеспечением для создания и показа презентаций, с доступом в сеть «Интернет», поисковые системы и справочные, профессиональные ресурсы в сети «Интернет»).

В вузе оборудованы помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза.

### **12.2. Перечень программного обеспечения**

Для подготовки презентаций и их демонстрации необходима программа Impress из свободного пакета офисных приложений OpenOffice (или иной аналог с коммерческой или свободной лицензией).

### **12.3. Перечень информационных справочных систем**

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.
2. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.

### **13. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины/модуля**

Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине определено нормативными требованиями, регламентируемыми приказом Министерства образования и науки РФ № 986 от 4 октября 2010 г. «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений», Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки.

Для проведения всех видов учебных занятий по дисциплине и обеспечения интерактивных методов обучения, необходимы столы, стулья (на группу по количеству посадочных мест с возможностью расстановки для круглых столов, дискуссий, прочее); доска интерактивная с рабочим местом (мультимедийный проектор с экраном и рабочим местом); желателен доступ в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».

В соответствии с требованиями ФГОС ВО при реализации настоящей дисциплины ОПОП ВО необходимо также учитывать образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечивать условия для их эффективной реализации, а также возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к объектам инфраструктуры образовательного учреждения.

