

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
(Финансовый университет)**

**Департамент психологии и развития человеческого капитала  
Факультета социальных наук и массовых коммуникаций**

**Иванова И.А.**

**Управление человеческими ресурсами**

**Рабочая программа дисциплины**

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.01 Экономика,

ОП «Экономика и бизнес», ОП «Финансовая разведка, управление рисками и  
экономическая безопасность»

**Москва – 2023**

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования  
**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**  
(Финансовый университет)

**Департамент психологии и развития человеческого капитала**  
Факультета социальных наук и массовых коммуникаций

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и  
методической работе

\_\_\_\_\_ Е.А. Каменева

**21.04. 2023 г.**

**Иванова И.А.**

**Управление человеческими ресурсами**

**Рабочая программа дисциплины**

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.01 Экономика,

ОП «Экономика и бизнес», ОП «Финансовая разведка, управление рисками и  
экономическая безопасность»

*Рекомендовано Ученым советом Факультета социальных наук и массовых коммуникаций  
протокол №31 от 18 апреля 2023 г*

*Одобрено Советом учебно-научного департамента психологии и развития человеческого  
капитала  
протокол №08 от 04 апреля 2023 г*

**Москва – 2023**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины .....	4
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	11
4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы.....	11
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий .....	<b>12</b>
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	18
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	24
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	40
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	<b>ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.</b>
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	42
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем .....	43
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	43



## 1. Наименование дисциплины

Управление человеческими ресурсами

## 2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлен на формирование следующих компетенций:

Для ОП «Экономика и бизнес»

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции <sup>1</sup>	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. 2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.  3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	1. Знать: принципы и способы командообразования в проектных группах, позволяющие объединить совместные усилия для достижения перспективных целей и задач Уметь: координировать работу, согласуя участие всех членов команды, поддерживая внутренние эффективные коммуникации и стимулируя обмен опытом и знаниями в группе  2. Знать: основы межличностного общения и содержание норм этики в деловом взаимодействии, принятых в профессиональном сообществе Уметь: применять нормы и правила деловой этики при построении межличностных коммуникаций в коллективе работников  3. Знать: основы построения организационных процессов с учетом индивидуальных моделей поведения каждого члена команды и возможностей достижения общих целей Уметь: учитывать индивидуальные интересы и потребности каждого члена

			команды и его вклад в обеспечение общего результата профессиональной деятельности
ПКН-6	Способность предлагать решения профессиональных задач в меняющихся финансово-экономических условиях	<p>1. Понимает содержание и логику проведения анализа деятельности экономического субъекта, приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений</p> <p>2. Предлагает варианты решения профессиональных задач в условиях неопределенности</p>	<p>1. Знать: основы разработки управленческих решений на основе анализа текущего положения субъекта и оценки прогноза его состояния в долговременной перспективе Уметь: выстраивать траектории развития экономического субъекта, разрабатывая при этом логические алгоритмы с учетом его текущей деятельности и достижения перспективных целей</p> <p>2. Знать: теоретико-методические подходы и способы принятия гибких управленческих решений в условиях изменений Уметь: разрабатывать многовариантные решения поставленной задачи на основе оценки рисков в неустойчивой экономической среде</p>
ПКП-3 (профиль «Оценка бизнеса в цифровой экономике»)	Способность осуществлять планирование и реализацию мероприятий по совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности организации и повышению стоимости бизнеса в условиях цифровизации экономики	<p>1. Осуществляет планирование и реализацию мероприятий по совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности организации в целях обеспечения роста стоимости бизнеса.</p> <p>2. Учитывает риски цифровизации экономики при разработке и реализации указанных мероприятий.</p>	<p>1. Знать: методы планирования и способы реализации мероприятий, направленных на совершенствование финансово-хозяйственной деятельности организации в целях обеспечения роста стоимости бизнеса Уметь: использовать инструменты и технологии планирования в осуществлении финансовой-хозяйственной деятельности, способные обеспечить увеличение стоимости бизнеса</p> <p>2. Знать: виды рисков, возникающих в процессе цифровизации экономики и учитывать их при разработке управленческих решений Уметь: прогнозировать возникновение рисков цифровизации и предпринимать меры по минимизации их влияния на состояние бизнеса</p>

<p>ПКП-2 (профиль «Финансовая разведка»)</p>	<p>Способность выявлять, документировать и анализировать риски отмывания доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма</p>	<p>1.Разрабатывает, совершенствую, выбирает наиболее эффективные методики выявления и оценки риска ОД/ФТ в отношении риска клиента.</p> <p>2.Реализует мероприятия по мониторингу, анализу и контролю рисков клиента и риска использования продукта/услуг организации, в том числе в целях ОД/ФТ, с установленной периодичностью.</p> <p>3. Создает матрицы рисков для программ и процедур с целью выявления слабых или недостаточных мер контроля.</p>	<p>1.Знать: методики выявления и оценки риска ОД/ФТ и способы их выбора для осуществления наиболее эффективной деятельности в отношении риска клиента Уметь: применять методики выявления и оценки риска ОД/ФТ и разрабатывать наиболее усовершенствованные подходы их использования в отношении риска клиента</p> <p>2.Знать: методы проведения анализа и контроля, направленные на проведение мониторинга рисков клиента и риска использования продукта/услуг организации Уметь: проводить мониторинг рисков клиента и риска использования продукта/услуг организации, в том числе в целях ОД/ФТ, с установленной периодичностью</p> <p>3.Знать: методы и способы создания матрицы рисков для программ и процедур с целью выявления слабых или недостаточных мер контроля Уметь: создавать матрицы рисков для программ и процедур с целью выявления слабых или недостаточных мер контроля.</p>
<p>ПКП-2 (профиль «Экономика и финансы топливно-энергетического комплекса»)</p>	<p>Способность решать финансово-экономические задачи в сфере топливно-энергетического комплекса, проводить расчеты финансовых показателей ТЭК с использованием современных технических средств и специальных</p>	<p>1.Системно выбирает годовые и квартальные финансово-экономические планы, и информационные технологии для решения конкретных задач в профессиональной области.</p> <p>2.Использует современные технические средства и специальные программные</p>	<p>1.Знать: содержание финансово-экономических планов и особенности информационных технологий, предназначенных для решения конкретных задач в профессиональной области. Уметь: на основе применения системного подхода выбирать годовые и квартальные финансово-экономические планы, и информационные технологии для решения конкретных задач в профессиональной области.</p> <p>2.Знать: современные технические средства и специальные программные продукты, применяемые в расчете финансово-экономических планов компаний</p>

	программных продуктов	<p>продукты в расчете финансово-экономических планов компаний ТЭК.</p> <p>3.Использует результаты анализа финансовой, бухгалтерской, статистической отчетности при составлении финансовых планов компаний ТЭК.</p> <p>4. Предлагает варианты решения финансово-экономических задач в условиях неопределенности.</p>	<p>Уметь: применять современные технические средства и специальные программные продукты, применяемые в расчете финансово-экономических планов компаний</p> <p>3.Знать: методы проведения анализа финансовой, бухгалтерской, статистической отчетности</p> <p>Уметь: использовать результаты, полученные в ходе проведения анализа финансовой, бухгалтерской, статистической отчетности при составлении финансовых планов компаний ТЭК.</p> <p>4.Знать: подходы и способы принятия управленческих решений в условиях неопределенности и использовать их для решения в финансово-экономической сфере</p> <p>Уметь: разрабатывать различные варианты решения финансово-экономических задач в условиях неопределенности</p>
ПКП-1 (профиль «Анализ рисков и экономической безопасности»)	Способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом факторов неопределенности и риска, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по	<p>1. Идентифицирует бизнес-процессы, наиболее подверженные риску, с учетом изменяющихся условий внешней среды в целях приоритетного финансирования мероприятий по управлению ими и адаптирует элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования организации, а также новым бизнес-процессам и направлениям.</p> <p>2. Анализирует и применяет методики оценки управления рисками и реагирования на них.</p>	<p>1.Знать: виды рисков, возникающих в условиях изменяющейся внешней среды и методы их оценки и адаптации к различным условиям функционирования организации</p> <p>Уметь: проводить оценку бизнес-процессов с учётом влияния рисков, возникающих под влиянием изменений во внешней среде и выбирать наиболее приоритетные варианты финансирования мероприятий в системе риск-менеджмента, способствующие обеспечению экономической безопасности и развитию новых направлений деятельности</p> <p>2.Знать: сущность и содержание методик оценки управления рисками</p> <p>Уметь: проводить анализ рисков и применять результаты оценки в</p>



	реализации разработанных проектов и программ по минимизации рисков, устранении причин и условий, способствующих их проявлению	3. Организует процесс управления рисками в организации с учетом отраслевых стандартов и иных нормативных документов.	целях разработки мероприятий, способствующих снижению их влияния на бизнес-процессы 3.Знать: содержание отраслевых стандартов и нормативных документов в профессиональной деятельности Уметь: применять отраслевые стандарты и иные нормативные документы при организации процесса управления рисками в организации
ПКП-5 (профиль «Корпоративные финансы»)	Способность принимать обоснованные финансовые и инвестиционные решения в соответствии с современной нормативно-правовой базой Российской Федерации, направленные на рост стоимости организации	1. Применяет нормативно-правовую базу для обоснования финансовых и инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации.  2. Предлагает обоснованные финансовые и инвестиционные решения, направленные на рост стоимости организации.  3. Использует современные приемы и методы оценки стоимости организации для принятия обоснованных финансовых и инвестиционных решений.	1. Знать: виды и содержание нормативно-правовых документов, используемых для обоснования финансовых и инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации. Уметь: применять нормативно-правовые документы для обоснования финансовых и инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации 2. Знать: критерии выбора и оценки финансовых и инвестиционных решений, позволяющих обеспечить рост стоимости организации. Уметь: проводить финансовый и инвестиционный анализ на основе результатов которого предлагать обоснованные решения, позволяющие увеличивать стоимость организации 3. Знать: виды и содержание современных приемов и методов оценки стоимости организации Уметь: применять современные приемы и методы оценки стоимости организации для принятия обоснованных финансовых и инвестиционных решений.
ПКП-4 (профиль «Корпоративные финансы и бизнес-аналитика (с	Способность моделировать сценарии развития бизнеса для применения	1. Использует результаты анализа финансовой информации организации при разработке	1. Знать: методы проведения анализа финансовой информации организации, используемых при разработке инвестиционных и финансовых решений. Уметь: разрабатывать

частичной реализацией на английском языке)»)	обоснованных инвестиционных и финансовых решений	инвестиционных и финансовых решений.  2. Применяет нормативно-правовую базу для обоснования инвестиционных и финансовых решений, направленных на рост стоимости организации.	инвестиционные и финансовые решения на основе результатов анализа финансовой информации организации.  2.Знать: виды и содержание нормативно-правовых документов, используемых для обоснования финансовых и инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации.  Уметь: применять нормативно-правовые документы для обоснования финансовых и инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации
--	--	--	--

Для ОП «Финансовая разведка, управление рисками и экономическая безопасность»

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции <sup>1</sup>	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. 2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	1.Знать: принципы и способы командообразования в проектных группах, позволяющие объединить совместные усилия для достижения перспективных целей и задач Уметь: координировать работу, согласуя участие всех членов команды, поддерживая внутренние эффективные коммуникации и стимулируя обмен опытом и знаниями в группе  2.Знать: основы межличностного общения и содержание норм этики в деловом взаимодействии, принятых в профессиональном сообществе Уметь: применять нормы и правила деловой этики при построении межличностных коммуникаций в коллективе работников

		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	3. Знать: основы построения организационных процессов с учетом индивидуальных моделей поведения каждого члена команды и возможностей достижения общих целей Уметь: учитывать индивидуальные интересы и потребности каждого члена команды и его вклад в обеспечение общего результата профессиональной деятельности
ПКН-6	Способность предлагать решения профессиональных задач в меняющихся финансово-экономических условиях	1. Понимает содержание и логику проведения анализа деятельности экономического субъекта, приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений 2. Предлагает варианты решения профессиональных задач в условиях неопределенности	1. Знать: основы разработки управленческих решений на основе анализа текущего положения субъекта и оценки прогноза его состояния в долгосрочной перспективе Уметь: выстраивать траектории развития экономического субъекта, разрабатывая при этом логические алгоритмы с учетом его текущей деятельности и достижения перспективных целей 2. Знать: теоретико-методические подходы и способы принятия гибких управленческих решений в условиях изменений Уметь: разрабатывать многовариантные решения поставленной задачи на основе оценки рисков в неустойчивой экономической среде
ПКП-1 ( профиль «Анализ рисков и экономи ческая безопасн ость»)	Способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом факторов неопределенности и риска, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по	1. Идентифицирует бизнес-процессы, наиболее подверженные риску, с учетом изменяющихся условий внешней среды в целях приоритетного финансирования мероприятий по управлению ими и адаптирует элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования организации, а также новым	1. Знать: особенности бизнес-процессов, которые наиболее подвержены риску, а также виды рисков, возникающих в условиях изменяющейся внешней среды и методы их оценки и адаптации к различным условиям функционирования организации Уметь: проводить оценку бизнес-процессов с учётом влияния рисков, возникающих под влиянием изменений во внешней среде и разрабатывать проектные решения, выбирая наиболее приоритетные варианты финансирования мероприятий в системе риск-менеджмента, способствующие

	реализации разработанных проектов и программ по минимизации рисков, устранении причин и условий, способствующих их проявлению	<p>бизнес-процессам и направлениям.</p> <p>2. Анализирует и применяет методики оценки управления рисками и реагирования на них.</p> <p>3. Организует процесс управления рисками в организации с учетом отраслевых стандартов и иных нормативных документов.</p>	<p>обеспечению экономической безопасности и развитию новых направлений деятельности</p> <p>2.Знать: методики оценки рисков и способы их применения с учетом использования с учетом факторов неопределенности внешней среды Уметь: проводить анализ влияния рисков и способов управления ими на основе применения современных методик</p> <p>3.Знать: содержание отраслевых стандартов и иных нормативных документов, применяемых в профессиональной деятельности Уметь: организовывать процесс управления рисками в организации с учетом применения отраслевых стандартов и иных нормативных документов</p>
--	---	---	---

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является дисциплиной цикла профиля (элективный), части дисциплин, формируемых участниками образовательных отношений направления 38.03.01 Экономика, ОП «Экономика и бизнес», ОП «Финансовая разведка, управление рисками и экономическая безопасность».

### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы

Таблица 1

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 6 (в часах)
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа - Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
<i>Лекции</i>	16	16
<i>Практические и семинарские занятия,</i>	18	18
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>74</b>	<b>74</b>
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа

Вид промежуточной аттестации	Зачёт	Зачёт
------------------------------	-------	-------

## **5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий**

### **5.1. Содержание дисциплины**

#### ***Тема 1. Человеческие ресурсы: понятие, особенности управления в профессиональной деятельности***

Сущность и содержание понятия «человеческие ресурсы». Внешние и внутренние факторы, определяющие цель, задачи и направления в сфере управления человеческими ресурсами. Место и роль управления человеческими ресурсами в управлении организацией. Современные модели УЧР. Особенности человеческих ресурсов в профессиональной деятельности: характеристика, специфические черты, состав и структура. Особенности организации индивидуальной и командной работы, социального взаимодействия, соблюдения этических норм и принципов в межличностном профессиональном общении в сфере профессиональной деятельности. Состояние, проблемы и тенденции в управлении человеческими ресурсами в профессиональной деятельности.

#### ***Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: сущность и состояние рынка труда. Основы кадрового планирования***

Основы и направления демографической политики. Рынок труда: виды, состояние, проблемы. Источники формирования и особенности привлечения человеческих ресурсов в сферу профессиональной деятельности. Современные виды и формы занятости. Особенности УЧР в цифровой экономике. Планирование потребности в человеческих ресурсах. Мониторинг рынка труда. Основы кадрового планирования в организациях сферы профессиональной деятельности: сущность, цели, задачи. Разработка требований к работникам, особенности их подготовки и проведения процедуры подбора кадров в организациях сферы профессиональной деятельности.

### ***Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: нормативно-правовое и методическое обеспечение. Методы и принципы УЧР.***

Система управления человеческими ресурсами, её особенности в сфере профессиональной деятельности. Содержание и типология методов и принципов управления человеческими ресурсами. Специфика применения методов УЧР в сфере профессиональной деятельности. Организационная структура: сущность, виды, особенности построения в организациях сферы профессиональной деятельности. Нормативно-методическое обеспечение системы УЧР как основа процесса подготовки, принятия и реализации управленческих решений в сфере профессиональной деятельности. Отраслевые стандарты и их значение в разработке управленческих решений в сфере УЧР. Основные цели и задачи функционирования и совершенствования системы УЧР. Роль и значение организационной культуры, её виды и функции в организациях сферы профессиональной деятельности.

### ***Тема 4. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами: особенности их разработки в сфере профессиональной деятельности***

Стратегическое развитие человеческих ресурсов, его определение, основные элементы и цели. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами в сфере профессиональной деятельности: особенности и взаимосвязь со стратегией организации. Взаимосвязь стратегических, тактических и оперативных подходов в УЧР. Особенности разработки стратегии УЧР в условиях неопределенности и риска.

Философия и политика УЧР. Сущность кадровой политики и факторы ее формирования. Цель, задачи, основные этапы формирования кадровой политики в сфере профессиональной деятельности. Требования к разработке,

принципы и методы осуществления кадровой политики. Субъекты и объекты кадровой политики. Типы кадровой политики.

### ***Тема 5. Обеспечение организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация***

Источники привлечения и найма на работу в сферу профессиональной деятельности, их преимущества и недостатки. Роль набора и отбора персонала в формировании человеческих ресурсов организации. Технология и методы набора и отбора: основные принципы и правила. Организация процедуры отбора работников: этапы, инструменты и технологии оценочных процедур. Применение современных цифровых технологий в обеспечении организации человеческими ресурсами: риски и преимущества. Методы и критерии оценки профессионально важных качеств кандидатов. Адаптация работников: сущность, направления и виды. Управление процессом адаптации и оценка ее эффективности.

### ***Тема 6. Использование и развитие человеческих ресурсов: оценка, мотивация, стимулирование и обучение***

Технология оценки деятельности человеческих ресурсов как важнейший компонент управления организацией. Принципы и методы оценки труда работников. Особенности организации процесса проведения оценочных процедур в сфере профессиональной деятельности: этапы, критерии, результаты. Анализ трудовых показателей. Понятие мотивации труда, её виды и функции. Стимулирование труда в организации: роль и значение. Особенности мотивации и стимулирования труда работников в сфере профессиональной деятельности. Система оплаты и вознаграждения, ее особенности в сфере профессиональной деятельности. Обучение работников: организация, виды, направления, технологии и методы. Специфика обучения и построения карьеры работников в сфере профессиональной деятельности.

## **Тема 7. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами**

Роль человеческих ресурсов в обеспечении эффективности функционирования организации в сфере профессиональной деятельности. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников. Влияние эффективности УЧР на результаты деятельности организации. Построение системы эффективных коммуникаций. Управление трудовыми отношениями. Особенности управления человеческими ресурсами в проектной деятельности. Влияние эффективного управления ЧР на обеспечения устойчивого развития и обеспечения конкурентоспособности организации в сфере профессиональной деятельности, в том числе в условиях неопределенности, риска и меняющихся финансово-экономических условиях.

### **5.2 Учебно-тематический план**

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа-Аудиторная работа			Самостоятельная работа	
			Общая	Лекции	Практические и семинарские занятия		
1	Тема 1. Человеческие ресурсы: понятие, особенности управления в профессиональной деятельности	12	4	2	2	8	Дискуссия, опрос, дебаты
2	Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: сущность и состояние рынка труда. Основы кадрового планирования	14	4	2	2	10	Дискуссия, опрос, дебаты, решение задач
3	Тема 3. Система	14	4	2	2	10	Опрос,



№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа- Аудиторная работа			Самостоятельная работа		
			Общая	Лекции	Практические и семинарские занятия			
	управления человеческими ресурсами: нормативно-правовое и методическое обеспечение. Методы и принципы УЧР							дискуссия, решение практических задач
4	Тема 4. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами: особенности их разработки в сфере профессиональной деятельности	18	6	2	4	12		Дискуссия, опрос, решение ситуационных задач, кейсов, деловая игра
5	Тема 5. Обеспечение организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	16	4	2	2	12		Дискуссия, опрос, решение ситуационных задач, деловая игра
6	Тема 6. Использование и развитие человеческих ресурсов: оценка, мотивация, стимулирование и обучение	20	8	4	4	12		Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Подготовка контрольной работы.
7	Тема 7. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	14	4	2	2	10		Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах
	<b>В целом по дисциплине</b>	<b>108</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>74</b>		<b>Контрольная работа</b>
	<b>ИТОГО %:</b>		<b>46%</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>54%</b>		

### 5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Форма проведения занятий
Тема 1. Человеческие ресурсы: понятие, особенности управления в профессиональной деятельности	Эволюция теории и практики управления людьми. Сущность концепции управления человеческими ресурсами. Современные модели УЧР. Теория человеческого капитала. Специфика УЧР в профессиональной сфере  Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1, 8.3, 9.1	Структурированная дискуссия. Беседа. Дебаты.
Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: сущность и состояние рынка труда. Основы кадрового планирования	Влияние демографических процессов на трудоустройство экономики. Источники кадрового обеспечения экономики. Виды рынка труда. Занятость и безработица. Основные требования к работникам, работающим в сфере профессиональной деятельности. Государственная политика на рынке труда  Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.2, 8.3, 9.1	Дискуссия, опрос решение практических задач
Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: нормативно-правовое и методическое обеспечение. Методы и принципы УЧР	Система УЧР. Нормативно-методическое обеспечение системы УЧР. Организационное и информационное сопровождение системы управления человеческими ресурсами. Особенности системы УЧР в организациях сферы профессиональной деятельности. Организационная структура, виды, характеристика. Методы и принципы УЧР.  Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1, 8.2, 8.3, 9.1	Опрос, дискуссия, решение практических ситуационных задач
Тема 4. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами: особенности их разработки в сфере профессиональной деятельности	Подходы и принципы разработки стратегии УЧР. Взаимосвязь стратегии УЧР и стратегии организации. Факторы, влияющие на особенности разработки стратегии УЧР. Процесс и этапы разработки стратегии УЧР. Философия и политика УЧР. Кадровая политика: требования, виды  Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1, 8.2, 8.3, 9.1	Опрос, дискуссия, кейсы, поисковый проект
Тема 5. Обеспечение организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	Виды, этапы кадрового планирования. Набор и отбор работников в организацию: источники и технологии. Оформление трудовых отношений. Процесс адаптации работников в организации, оценка его эффективности. Прекращение трудовых отношений.  Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.3, 8.4,	Дискуссия, опрос, ситуационные задачи, деловая игра

	8.5, 8.6, 9.1	
Тема 6. Использование и развитие человеческих ресурсов: оценка, мотивация, стимулирование и обучение	Оценка человеческих ресурсов: цель, виды, задачи Методы и технологии оценки деятельности человеческих ресурсов. Кадровый аудит и контроллинг УЧР. Анализ трудовых показателей. Мотивация труда: теории, виды.. Обучение работников. Управление карьерой. Работа с талантами  Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, , 8,5,8,6, 9.1	Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах.
Тема 7. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	Подходы к оценке эффективности управления человеческими ресурсами. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников. Построение системы эффективных коммуникаций. Управление трудовыми отношениями. Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе  Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1, 8.2, 8.3, 8.4 , 9.1	Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах

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

### **6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы**

<b>Наименование тем (разделов), входящих в дисциплину</b>	<b>Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение</b>	<b>Формы внеаудиторной самостоятельной работы</b>
Тема 1. Человеческие ресурсы: понятие, особенности управления в профессиональной деятельности	Развитие теории управления людьми в организации. Модели и концепции управления человеческими ресурсами	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу
Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: сущность и состояние рынка труда. Основы кадрового планирования	Динамика демографических процессов. Трудовая миграция. Баланс численности трудовых ресурсов.. Внутренний рынок труда и его взаимосвязи.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу и решению задач.
Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: нормативно-	Локальные нормативные акты в системе УЧР, их классификация. УЧР организации. Организационное и информационное сопровождение системы управления человеческими	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу и решению задач.

правовое и методическое обеспечение. Методы и принципы УЧР	ресурсами. Типология методов управления человеческими ресурсами	
Тема 4. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами: особенности их разработки в сфере профессиональной деятельности	Стратегическое УЧР и его взаимосвязь со стратегией организации. Инновации в УЧР. Этапы разработки стратегии УЧР. Показатели и критерии оценки стратегии УЧР. Философия и политика УЧР.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу, дискуссии, решению кейсов и разработке поискового проекта
Тема 5. Обеспечение организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	Формы планирования потребности организации в работниках. Источники найма на работу. Организация процессов подбора и отбора кадров. Современные формы занятости, их характеристика и особенности. Адаптация работников в организации	Изучение учебной и специальной литературы, подготовка к дискуссии, опросу, проведению деловой игры.
Тема 6. Использование и развитие человеческих ресурсов: оценка, мотивация, стимулирование и обучение	Формализация и обработка информации для оценки персонала. Средства обеспечения технологии оценки. Мотивация и стимулирование труда работников в организации. Управление талантами.	Изучение учебной и специальной литературы, подготовка докладов, подготовка контрольной работы, подготовка к решению кейсов
Тема 7. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	Роль человеческих ресурсов в обеспечении эффективности функционирования организации в сфере профессиональной деятельности. Построение системы эффективных коммуникаций. Управление трудовыми отношениями.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу, подготовка контрольной работы

## **6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю**

Вид текущего контроля по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» в соответствии с учебным планом – контрольная работа

### **Задание для контрольной работы**

Контрольная работа по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» является одной из форм аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы студентов. Контрольная работа отражает степень освоения студентами учебного материала основных тем дисциплины и

оформляется в виде развернутых ответов на вопросы и решения практического задания.

Цель выполнения контрольной работы - овладение студентами навыками решения практических заданий, закрепление умения самостоятельно работать с источниками, осуществление проверки сформированности компетенций.

Требования к выполнению контрольной работы:

- четкость и последовательность изложения материала;
- наличие обобщений и выводов, сделанных на основе изучения информационных источников;
- использование современных способов поиска, обработки и анализа информации;
- самостоятельность выполнения.

Объем контрольной работы составляет не более 6 стр. Оценка контрольных работ студентов проводится в процессе текущего контроля успеваемости

#### **Вопросы и задания для текущего контроля**

1. В чём сущность концепции управления человеческими ресурсами?
2. Какова роль и значение управления человеческими ресурсами в управлении организацией?
3. Что понимают под системой управления человеческими ресурсами?
4. Каково содержание методов и принципов управления человеческими ресурсами?
5. Что понимают под стратегическим развитием человеческих ресурсов?
6. Какие факторы необходимо учитывать при формировании кадровой политики организации?
7. Какие источники используют для привлечения кандидатов для работы в организации?
8. Что такое адаптация работников в организации?

9. В чём отличие мотивации труда работников от стимулирования их трудовой деятельности?

10. Каковы функции организационной культуры в организации?

**Ситуационная задача.** В организации, профиль деятельности которой разработка инновационных программных продуктов, открыты вакансии: руководителя проектов, риск-менеджера, финансового аналитика. Важно заметить, что отличительными особенностями в сфере УЧР данной компании является использование интеллектуального труда и требование высокой творческой отдачи от каждого работника. Несмотря на то, что на рынке труда много кандидатов с профильным образованием, однако, профессионалов, необходимых для работы в компании, найти не просто. Политика управления человеческими ресурсами построена с учетом потребностей персонала и направлена на их удержание. Затруднен поиск молодых и новых специалистов, всегда открыты вакансии, а ценные сотрудники перегружены.

**Задание:** 1. Каковы особенности УЧР в инновационных организациях?  
2. Что необходимо учитывать в сфере УЧР в случае привлечения ценных работников и особенностей использования их интеллектуального труда в организации?  
3. представьте алгоритм поиска и привлечения работников в компании. Какие источники формирования ЧР будет наиболее целесообразно использовать?

**Практическое задание.** В сфере управления человеческими ресурсами в организации наблюдается высокий уровень текучести персонала, полная налоговая прозрачность, средний уровень заработной платы с учетом рыночной ситуации. В настоящее время взят курс на диверсификацию и инновации, наблюдается экономический рост, активизирован подбор и отбор персонала на самые разные позиции. Поставлена задача разработать стратегию УЧР с учетом развития бизнес-стратегии. Важными задачами являются - закрепление работников в организации, их адаптация, обучение и мотивация, в том числе с элементами немонетарной системы.

**Задание:** 1. Предложите проект стратегии для данной организации на этапе динамического роста. Какие ресурсы понадобятся для её реализации? 2. Предусмотрите в проекте мероприятия по адаптации работников, способствующие их закреплению в организации? 3. Разработайте предложения в систему немонетарной мотивации для сотрудников компании. Какие элементы необходимо включить в структуру пакета немонетарной мотивации?

### **Тесты для текущего контроля**

1. Под человеческими ресурсами понимают...
  - А) основной штат квалифицированных работников организации
  - Б) различные категории работников, объединенных по признаку принадлежности к профессии
  - В) население страны трудоспособного возраста
  - Г) совокупность личностных характеристик людей и свойственных им особенностей, позволяющих осуществлять трудовую деятельность в различных сферах
  - Д) пассивный объект управления на который направлено внешнее воздействие
  
2. Основные принципы концепции управления человеческими ресурсами:
  - А) обеспечение единства руководства
  - Б) соблюдение строгой управленческой вертикали
  - В) контроль со стороны руководителя
  - Г) четкое разделение штабной и линейной структур организации
  - Д) поддержание дисциплины
  
3. К нормативно-справочным документам в системе управления человеческими ресурсами в организации относятся...

- А) нормы планировки рабочего места
- Б) первичные операционные нормы и расценки
- В) законодательные акты по вопросам труда и кадров
- Г) стандарты качества
- Д) отчеты о численности работников

4. Факторы, влияние которых необходимо учитывать при разработке стратегии управления человеческими ресурсами и кадровой политики организации:

- А) внешние
- Б) экономические
- В) внутренние
- Г) организационные
- Д) рыночные

5. При формировании кадровой стратегии в управлении человеческими ресурсами организации рекомендуется учитывать:

- А) общую стратегию развития организации
- Б) условия обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью
- В) конъюнктуру спроса на работников разных профессий
- Г) стиль работы руководителей разных уровней
- Д) существующие системы стимулирования труда в организации

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях Департамента психологии и развития человеческого капитала.



## 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине содержится в разделе 2.

### Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки умений, знаний

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
<b>Для ОП «Экономика и бизнес»</b>			
<p>УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении</p>	<p>1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.</p> <p>2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.</p>	<p>1.Знать: принципы и способы командообразования в проектных группах, позволяющие объединить совместные усилия для достижения перспективных целей и задач</p> <p>Уметь: координировать работу, согласуя участие всех членов команды, поддерживая внутренние эффективные коммуникации и стимулируя обмен опытом и знаниями в группе</p> <p>2.Знать: основы межличностного общения и содержание норм этики в деловом взаимодействии, принятых в профессиональном сообществе</p> <p>Уметь: применять нормы</p>	<p><b>Ситуационная задача:</b> Целью развития организации является диверсификация и ориентация на привлечение более широкой целевой аудитории в розничной сфере для чего необходимо сформировать команду работников, вовлеченных в её дела. Какими личными и профессиональными качества должны обладать члены команды? На каких принципах должна быть выстроена их совместная работа по достижению требуемого результата?</p> <p><b>Ситуационная задача.</b> На этапе ребрендинга организации важно организовать работу по формированию банка идей. Использование каких видов деловых коммуникаций будет наиболее эффективно использовать в данной ситуации?</p> <p><b>Практическое задание.</b> В организацию было направлено письмо с предложением об изменении срока поставки оборудования. Сформируйте обратный ответ, руководствуясь нормами этики делового общения.</p> <p><b>Ситуационная задача.</b> В</p>

	<p>3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.</p>	<p>и правила деловой этики при построении межличностных коммуникаций в коллективе работников</p> <p>3. Знать: основы построения организационных процессов с учетом индивидуальных моделей поведения каждого члена команды и возможностей достижения общих целей Уметь: учитывать индивидуальные интересы и потребности каждого члена команды и его вклад в обеспечение общего результата профессиональной деятельности</p>	<p>процессе разработки проекта возникли разногласия по его отдельным пунктам. Предложите варианты организации процесса коммуникации, применяя нормы и правила деловой этики, способствующие их разрешению. <b>Задание.</b> Опишите возможные модели поведения членов команды с учётом их индивидуальных особенностей. Что необходимо учитывать при организации совместной деятельности?</p> <p><b>Задание.</b> Принимая работника в команду необходимо уточнить его цели и интересы. Какие методы и источники необходимо при этом использовать?</p>
<p>ПКН-6 Способность предлагать решения профессиональных задач в меняющихся финансово-экономических условиях</p>	<p>1. Понимает содержание и логику проведения анализа деятельности экономического субъекта, приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений</p>	<p>1. Знать: основы разработки управленческих решений на основе анализа текущего положения субъекта и оценки прогноза его состояния в долгосрочной перспективе</p> <p>Уметь: выстраивать траектории развития экономического субъекта, разрабатывая при этом логические алгоритмы с учетом его текущей деятельности и достижения перспективных целей</p>	<p><b>Практическое задание.</b> С целью достижения стратегических целей по внедрению высокотехнологичного оборудования необходимо создать условия для развития профессиональных компетенций и навыков работников для работы. Представьте систему мер по УЧР в оперативном периоде для достижения поставленных целей. <b>Ситуационная задача.</b> Одной из основных задач региональной инновационной политики является поддержка разработок в сфере высоких технологий с целью производства на их основе импортозамещающих товаров и услуг, создание условий для привлечения инвестиций. Определите основные источники привлечения</p>

	<p>2. Предлагает варианты решения профессиональных задач в условиях неопределенности</p>	<p>2. Знать: теоретико-методические подходы и способы принятия гибких управленческих решений в условиях изменений</p> <p>Уметь: разрабатывать многовариантные решения поставленной задачи на основе оценки рисков в неустойчивой экономической среде</p>	<p>человеческих ресурсов для решения задач по инновационным преобразованиям в экономике.</p> <p><b>Ситуационная задача.</b> В процессе управления небольшими по размерам организациями менеджерам приходится принимать множество решений, реализация которых предполагает совмещение функций работников и их высокую адаптивность к изменениям. Какие методы УЧР наиболее целесообразно при этом использовать?</p> <p><b>Практическое задание.</b> В условиях диверсификации бизнеса с учетом его адаптации к постоянным изменениям на рынке, важно эффективно использовать человеческие ресурсы. Какие методы УЧР в условиях риска позволят удерживать работников в организации и обеспечат их вовлеченность к делам организации в условиях изменений?</p>
<p>ПКП-3 (профиль «Оценка бизнеса в цифровой экономике») Способность осуществлять планирование и реализацию мероприятий по совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности организации и повышению стоимости бизнеса в условиях цифровизации экономики</p>	<p>1. Осуществляет планирование и реализацию мероприятий по совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности организации в целях обеспечения роста стоимости бизнеса.</p>	<p>1. Знать: методы планирования и способы реализации мероприятий, направленных на совершенствование финансово-хозяйственной деятельности организации в целях обеспечения роста стоимости бизнеса</p> <p>Уметь: использовать инструменты и технологии планирования в осуществлении финансовой-хозяйственной деятельности, способные обеспечить увеличение стоимости бизнеса</p>	<p><b>Тест:</b> Метод планирования, предназначенный для увязывания потребностей и ресурсов, необходимый для достижения пропорциональности и координирования называется:</p> <p>А) нормативный  Б) программно-целевой  В) балансовый  Г) экономический  Д) матричный</p> <p><b>Практическое задание.</b> Одним из приоритетов в работе крупной организации является создание современной системы управления, функционирование которой обеспечивало бы максимальную вовлеченность работников в повышение стоимости бизнеса. Предложите конкретные мероприятия, которые позволили бы вывести</p>

	<p>2. Учитывает риски цифровизации экономики при разработке и реализации указанных мероприятий.</p>	<p>2.Знать: виды рисков, возникающих в процессе цифровизации экономики и учитывать их при разработке управленческих решений</p> <p>Уметь: прогнозировать возникновение рисков цифровизации и предпринимать меры по минимизации их влияния на состояние бизнеса</p>	<p>работу организации на ведущие позиции на рынке.</p> <p><b>Задание.</b> Приведите примеры организаций в которых осуществляется активное внедрение цифровых технологий. Опишите виды рисков с которыми организация столкнулась в этих условиях. Какие управленческие решения позволят снизить их влияние на финансово-хозяйственную деятельность?</p> <p><b>Практическое задание.</b> Разработайте проект внедрения цифровизации в УЧР. Прохождение каких этапов его реализации сопряжено с максимальным риском для человеческих ресурсов. Какие меры позволят минимизировать это влияние на состояние ЧР и бизнеса в целом?</p>
<p>ПКП-2 (профиль «Финансовая разведка») Способность выявлять, документировать и анализировать риски отмывания доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма</p>	<p>1. Разрабатывает, совершенствует, выбирает наиболее эффективные методики выявления и оценки риска ОД/ФТ в отношении риска клиента.</p> <p>2.Реализует мероприятия по мониторингу, анализу и контролю рисков клиента и риска использования продукта/услуг организации, в том числе в целях</p>	<p>1.Знать: методики выявления и оценки риска ОД/ФТ и способы их выбора для осуществления наиболее эффективной деятельности в отношении риска клиента</p> <p>Уметь: применять методики выявления и оценки риска ОД/ФТ и разрабатывать наиболее усовершенствованные подходы их использования в отношении риска клиента</p> <p>2.Знать: методы проведения анализа и контроля, направленные на проведение мониторинга рисков клиента и риска использования продукта/услуг организации</p> <p>Уметь: проводить</p>	<p><b>Задание.</b> Проведите анализ существующих методик выявления и оценки рисков ОД/ФТ. Какие критерии необходимо использовать для их выбора, чтобы осуществить наиболее эффективную деятельность в отношении риска клиента?</p> <p><b>Практическое задание.</b> На конкретных примерах опишите виды рисков, возникающих в организациях клиентов. Предложите методики, которые будут способствовать выявлению и оценке риска ОД/ФТ. Какие меры по усовершенствованию данных подходов Вы можете предложить?</p> <p><b>Практическое задание.</b> На примере конкретной организации проведите мониторинг рисков, которые могут повлиять на ее экономическое состояние. Какие методы проведения анализа и контроля Вы при этом будете использовать?</p> <p><b>Задание.</b> Составьте алгоритм</p>

	<p>ОД/ФТ, с установленной периодичностью.</p> <p>3. Создает матрицы рисков для программ и процедур с целью выявления слабых или недостаточных мер контроля.</p>	<p>мониторинг рисков клиента и риска использования продукта/услуг организации, в том числе в целях ОД/ФТ, с установленной периодичностью</p> <p>3.Знать: методы и способы создания матрицы рисков для программ и процедур с целью выявления слабых или недостаточных мер контроля</p> <p>Уметь: создавать матрицы рисков для программ и процедур с целью выявления слабых или недостаточных мер контроля.</p>	<p>действий при проведении мониторинга рисков клиента. Какие мероприятия необходимо предусмотреть, чтобы снизить риски ОД/ФТ? С какой периодичностью необходимо проводить такой контроль?</p> <p><b>Практическое задание.</b> На примере конкретной организации разработайте матрицу рисков для программ и процедур с целью выявления слабых или недостаточных мер контроля. Какие методы и способы контроля для этого Вы будете использовать?</p> <p><b>Ситуационная задача.</b> При осуществлении проектной деятельности, в основе которой интенсивные продажи в крупных объёмах, важно постоянное «ведение клиентов» и учёт расходных материалов. Какие виды контроля необходимо применять? Назовите их преимущества и недостатки.</p>
<p>ПКП-2 (профиль «Экономика и финансы топливно-энергетического комплекса») Способность решать финансово-экономические задачи в сфере топливно-энергетического комплекса, проводить расчеты финансовых показателей ТЭК с использованием современных технических средств и</p>	<p>1.Системно выбирает годовые и квартальные финансово-экономические планы, и информационные технологии для решения конкретных задач в профессиональной области.</p> <p>2.Использует современные</p>	<p>1.Знать: содержание финансово-экономических планов и особенности информационных технологий, предназначенных для решения конкретных задач в профессиональной области.</p> <p>Уметь: на основе применения системного подхода выбирать годовые и квартальные финансово-экономические планы, и информационные технологии для решения конкретных задач в профессиональной области.</p> <p>2.Знать: современные технические средства и</p>	<p><b>Тест:</b> При осуществлении финансового планирования для решения конкретных задач в профессиональной области используются методы:</p> <p>А) нормативный  Б) балансовый  В) грейдинговый  Г) масштабный  Д) факторный</p> <p><b>Ситуационная задача.</b> При разработке программы реструктуризации бизнеса необходимо применять системный подход к управлению человеческими ресурсами. Какие изменения в годовых и квартальных планах необходимо учитывать в данном случае?</p> <p><b>Практическое задание.</b> Приведите примеры</p>

<p>специальных программных продуктов</p>	<p>технические средства и специальные программные продукты в расчете финансово-экономических планов компаний ТЭК.</p> <p>3.Использует результаты анализа финансовой, бухгалтерской, статистической отчетности при составлении финансовых планов компаний ТЭК.</p> <p>4. Предлагает варианты решения финансово-экономических задач в условиях неопределенности.</p>	<p>специальные программные продукты, применяемые в расчете финансово-экономических планов компаний</p> <p>Уметь: применять современные технические средства и специальные программные продукты, применяемые в расчете финансово-экономических планов компаний</p> <p>3.Знать: методы проведения анализа финансовой, бухгалтерской, статистической отчетности</p> <p>Уметь: использовать результаты, полученные в ходе проведения анализа финансовой, бухгалтерской, статистической отчетности при составлении финансовых планов компаний ТЭК.</p> <p>4.Знать: подходы и способы принятия управленческих решений в условиях неопределенности и использовать их для решения в финансово-экономической сфере</p> <p>Уметь: разрабатывать различные варианты решения финансово-экономических задач в условиях</p>	<p>использования современных технических средств и специальных программных продуктов, которые применяются в расчете финансово-экономических планов компаний в современных условиях</p> <p><b>Задание.</b> Составьте алгоритм применения современных технических средств и специальных программных продуктов, который может быть использован в расчете финансово-экономических планов организации сферы ТЭК</p> <p><b>Тест:</b> В процессе проведения анализа финансовой отчетности используются методы:</p> <p>А) коэффициентный анализ  Б) критериальный анализ  Г) горизонтальный анализ  Д) линейный анализ  Г) вертикальный анализ</p> <p><b>Практическое задание.</b> На примере конкретной организации сферы ТЭК, используя открытые источники, изучите данные финансовой, бухгалтерской, статистической отчетности. Опишите результаты, которые были выявлены в ходе его проведения.</p> <p><b>Ситуационная задача.</b> В связи с сокращением спроса на продукцию организация испытывала финансовые трудности, что привело к принятию вынужденных решений по сокращению собственного штата работников. Какие управленческие решения в УЧР необходимо предпринять в данной ситуации? Обоснуйте свой ответ.</p> <p><b>Практическое задание.</b> Изменения в конъюнктуре рынка вызвали ситуацию неопределенности во внутренней среде организации.</p>
--	--	---	---

		неопределенности	Какие способы и методы работы с ЧР позволят обеспечить устойчивое развитие организации и вовлеченность в её дела работников в данных условиях?
ПКП-1 (профиль «Анализ рисков и экономическая безопасность») Способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом факторов неопределенности и риска, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ по минимизации рисков, устранении причин и условий, способствующих их проявлению	1.Идентифицирует бизнес-процессы, наиболее подверженные риску, с учетом изменяющихся условий внешней среды в целях приоритетного финансирования мероприятий по управлению ими и адаптирует элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования организации, а также новым бизнес-процессам и направлениям.  2. Анализирует и применяет методики оценки управления рисками и реагирования на них.	1.Знать: виды рисков, возникающих в условиях изменяющейся внешней среды и методы их оценки и адаптации к различным условиям функционирования организации  Уметь: проводить оценку бизнес-процессов с учётом влияния рисков, возникающих под влиянием изменений во внешней среде и выбирать наиболее приоритетные варианты финансирования мероприятий в системе риск- менеджмента, способствующие обеспечению экономической безопасности и развитию новых направлений деятельности  2.Знать: сущность и содержание методик оценки управления рисками  Уметь: проводить анализ рисков и применять результаты оценки в целях разработки мероприятий, способствующих снижению их влияния на бизнес-процессы	<b>Задание.</b> Выделите виды рисков, которые возникают в организации в условиях влияния внешней среды. Каковы их характеристики и в чём особенности этого влияния на функционирование организации? Свой ответ обоснуйте, приведите примеры. <b>Практическое задание.</b> Изменение в спросе на продукцию вызвало необходимость перехода от технологической к бизнес-ориентированной структуре управления. Разработайте план такого перехода, предусмотрев меры в сфере УЧР, которые позволят удержать высококвалифицированных работников и привлечь новых, готовых развивать новые направления деятельности.  <b>Тест:</b> В практике оценки управления рисками используются методы: А) экспертных оценок Б) оценки целесообразности затрат В) сравнительных оценок Г) оценки рациональных приёмов Д) оценки последствий риска <b>Ситуационная задача.</b> На этапе жизненного цикла - максимизации прибыли возникла необходимость проведения анализа рисков. Какие методы для оценки текущего состояния организации, в том числе ЧР необходимо использовать? Разработайте мероприятия по

	<p>3. Организовывает процесс управления рисками в организации с учетом отраслевых стандартов и иных нормативных документов.</p>	<p>3.Знать: содержание отраслевых стандартов и нормативных документов в профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: применять отраслевые стандарты и иные нормативные документы при организации процесса управления рисками в организации</p>	<p>снижению влияния рисков на бизнес-процессы?  <b>Тест:</b> К нормативно-справочным документам в системе управления человеческими ресурсами в организации относятся:  А) нормы планировки рабочего места  Б) первичные операционные нормы и расценки  В) законодательные акты по вопросам труда и кадров  Г) стандарты качества  Д) отчеты о численности работников  <b>Тест:</b> Оперативное регулирование управленческого процесса в короткие сроки для ограниченного числа работников возможно с помощью таких документов как:  А) приказы  Б) распоряжения  В) инструкции  Г) положения  Д) наставления</p>
<p>ПКП-5 (профиль«Корпоративные финансы») Способность принимать обоснованные финансовые и инвестиционные решения в соответствии с современной нормативно-правовой базой Российской Федерации, направленные на рост стоимости организации</p>	<p>1. Применяет нормативно-правовую базу для обоснования финансовых и инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации.</p> <p>2. Предлагает обоснованные финансовые и инвестиционные решения, направленные на</p>	<p>1.Знать: виды и содержание нормативно-правовых документов, используемых для обоснования финансовых инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации.</p> <p>Уметь: применять нормативно-правовые документы для обоснования финансовых и инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации</p> <p>2.Знать: критерии выбора и оценки финансовых и инвестиционных решений, позволяющих обеспечить рост</p>	<p><b>Тест:</b> Вид документа, в котором определяются основные субъекты, направления и цели инвестирования, называется:  А) эмиссионным  Б) природным  В) инвестиционным  Г) правовым  Д) оценочным</p> <p><b>Задание.</b> На конкретном примере разработайте план привлечения инвестиций в проектную деятельность. Какие виды нормативно-правовых документов необходимо разработать и применить для обоснования инвестиционных решений?</p> <p><b>Практическое задание.</b> На этапе динамического роста организация планирует привлечь инвестиции для расширения своей деятельности. На основании</p>



	<p>рост стоимости организации.</p> <p>3. Использует современные приемы и методы оценки стоимости организации для принятия обоснованных финансовых и инвестиционных решений.</p>	<p>стоимости организации.</p> <p>Уметь: проводить финансовый и инвестиционный анализ на основе результатов которого предлагать обоснованные решения, позволяющие увеличивать стоимость организации</p> <p>3.Знать: виды и содержание современных приёмов и методов оценки стоимости организации</p> <p>Уметь: применять современные приемы и методы оценки стоимости организации для принятия обоснованных финансовых и инвестиционных решений.</p>	<p>каких критериев можно сделать выбор финансовых и инвестиционных решений, который позволят обеспечить рост стоимости организации</p> <p><b>Практическое задание.</b> На примере конкретной организации по данным открытых источников проведите анализ её инвестиционной привлекательности с целью выработки управленческих решений, направленных на увеличение стоимости бизнеса</p> <p><b>Тест:</b> Вид стандарта оценки бизнеса, который основан на информированности и деловых возможностях инвестора</p> <p>А) внутренний Б) рыночный В) инвестиционный Г) обоснованный Д) фундаментальный</p> <p><b>Ситуационная задача.</b> В целях оценки стоимости бизнеса необходимо оценить стоимость человеческого капитала организации. Какие методы оценки стоимости ЧК Вы знаете? Каким образом стоимость ЧК организации влияет на принятие обоснованных финансовых и инвестиционных решений?</p>
<p>ПКП-4 (профиль «Корпоративные финансы и бизнес-аналитика (с частичной реализацией на английском языке)») Способность моделировать сценарии развития бизнеса для применения обоснованных инвестиционных и финансовых</p>	<p>1.Использует результаты анализа финансовой информации организации при разработке инвестиционных и финансовых решений.</p>	<p>1.Знать: методы проведения анализа финансовой информации организации, используемых при разработке инвестиционных и финансовых решений.</p> <p>Уметь: разрабатывать инвестиционные и финансовые решения на основе результатов анализа финансовой информации</p>	<p><b>Тест:</b> В методике проведения финансового анализа основными объектами исследования выступают:</p> <p>А) состояние человеческих ресурсов Б) финансовые результаты В) затраты на производство продукции Г) состояние рынка Д) эффективность финансово-хозяйственной деятельности</p> <p><b>Практическое задание.</b> На основе результатов анализа финансовой информации организации (из открытых источников), разработайте инвестиционное или</p>

решений	2. Применяет нормативно-правовую базу для обоснования инвестиционных и финансовых решений, направленных на рост стоимости организации.	организации.  2.Знать: виды и содержание нормативно-правовых документов, используемых для обоснования финансовых и инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации. Уметь: применять нормативно-правовые документы для обоснования финансовых и инвестиционных решений, направленных на рост стоимости организации	финансовое решение, позволяющее эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, их потенциал. <b>Задание:</b> проведите анализ содержания нормативно-правовых документов, используемых для обоснования финансовых и инвестиционных решений. Какие виды документов необходимо использовать при обосновании решений, направленных на рост стоимости организации? <b>Практическое задание.</b> На этапе жизненного цикла организации, связанного с предпринимательством, организации необходимо привлечь инвестиции в сферу УЧР, направив на обучение работников, непосредственно связанных с осуществлением новых проектов. Какие нормативно -правовые документы и локальные акты необходимо разработать для сопровождения процесса обучения работников?
Для ОП «Финансовая разведка, управление рисками и экономическая безопасность»			
УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию , соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	1.Знать: принципы и способы командообразования в проектных группах, позволяющие объединить совместные усилия для достижения перспективных целей и задач  Уметь: координировать работу, согласуя участие всех членов команды,	<b>Ситуационная задача.</b> Для реализации проекта сформирована команда из трёх участников. Один из которых – опытный работник, другой-замотивированный, но не имеющий опыта. Третий- на испытательном сроке, с большим желанием себя зарекомендовать. На каких принципах необходимо выстроить работу в такой команде? Кому из членов команды необходимо возглавить работу по реализации проекта? <b>Мини-кейс.</b> В настоящее время в соответствии с потребностями рынка, актуальна нацеленность

	<p>2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.</p> <p>3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.</p>	<p>поддерживая внутренние эффективные коммуникации и стимулируя обмен опытом и знаниями в группе</p> <p>2. Знать: основы межличностного общения и содержание норм этики в деловом взаимодействии, принятых в профессиональном сообществе</p> <p>Уметь: применять нормы и правила деловой этики при построении межличностных коммуникаций в коллективе работников</p> <p>3. Знать: основы построения организационных процессов с учетом индивидуальных моделей поведения каждого члена команды и возможностей достижения общих целей</p> <p>Уметь: учитывать индивидуальные интересы и потребности каждого члена команды и его вклад в обеспечение общего</p>	<p>на создание коротких по времени проектов, получение и максимизацию прибыли, что требует создание небольшой по численности, но достаточно сплоченной команды работников. Каковы особенности создания команд на короткий период? Какие меры будут способствовать стимулированию обмена опытом и знаниями в группе, работающей совместно.</p> <p><b>Тест:</b> К способу регулирования межличностных отношений относится:</p> <p>А) проектирование и формирование системы взаимоотношений  Б) регулирование межгрупповых отношений  В) учёт и контроль социально-психологических процессов  Г) развитие системы коммуникаций  Д) обучение работников основам деловых взаимоотношений</p> <p><b>Практическое задание.</b> Разработайте проект локального акта по этике в сфере профессиональной деятельности. На какие нормы и правила при построении межличностных коммуникаций Вы будете опираться при формулировке его основных положений?</p> <p><b>Задание.</b> Проведите опрос членов команды, направленный на выявление их отношения к командной работе над проектом. Какие вопросы Вы зададите участникам совместной деятельности? Где и каким образом могут быть применены результаты опроса?</p> <p><b>Мини-кейс.</b> При разработке проектного решения возникли разногласия между участниками команды по поводу распределения командных ролей и</p>
--	---	--	--

		результата профессиональной деятельности	ответственности.. С помощью каких методов УЧР можно учесть индивидуальные интересы и потребности? Какие способы и приёмы позволят оценить вклад каждого члена команды в общий результат?
ПКН-6 Способность предлагать решения профессиональных задач в меняющихся финансово-экономических условиях	1. Понимает содержание и логику проведения анализа деятельности экономического субъекта, приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений  2. Предлагает варианты решения профессиональных задач в условиях неопределенности	1.Знать: основы разработки управленческих решений на основе анализа текущего положения субъекта и оценки прогноза его состояния в долговременной перспективе  Уметь: выстраивать траектории развития экономического субъекта, разрабатывая при этом логические алгоритмы с учетом его текущей деятельности и достижения перспективных целей  2.Знать: теоретико-методические подходы и способы принятия гибких управленческих решений в условиях изменений  Уметь: разрабатывать многовариантные решения поставленной задачи на основе оценки рисков в неустойчивой экономической среде	<b>Ситуационная задача.</b> Функционирование организации на рынке сопряжено с нарастающей конкуренцией, что требует гибкости и оперативного управления. Каким образом можно оценить готовность работников к труду в таких условиях? Предложите методы оценки текущего состояния ЧР и предложите меры по повышению вовлеченности их в дела организации в долгосрочной перспективе. <b>Ситуационная задача.</b> В связи с расширением деятельности организации было принято решение осуществить набор и отбор кандидатов на должность риск-менеджера и экономической безопасности. Какими профессиональными компетенциями и личными качествами должен обладать такой работник, чтобы он мог справиться с поставленными перспективными задачами? <b>Задание.</b> В чём состоит специфика принятия гибких управленческих решений? Обоснуйте свой ответ, опираясь на примеры организаций, которые благодаря своим подходам к УЧР смогли обеспечить достижение целей в условиях неопределенности. <b>Практическое задание:</b> В организации возникла проблема с поиском работников, способных возглавить инновационный проект с высокой степенью риска. Какие источники поиска такого работника необходимо использовать? Какими

			компетенциями должен обладать такой работник, чтобы справиться с поставленными задачами в неустойчивой экономической среде
ПКП-1 ( профиль «Анализ рисков и экономическая безопасность») Способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом факторов неопределеннос ти и риска, разрабатывать соответствующи е методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ по минимизации рисков, устранении причин и условий, способствующи х их проявлению	1. Идентифици рует бизнес- процессы, наиболее подверженные рisku, с учетом изменяющихся условий внешней среды в целях приоритетного финансирования мероприятий по управлению ими и адаптирует элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования организации, а также новым бизнес-процессам и направлениям.  2. Анализирует и применяет методики оценки управления рисками и реагирования на них.	1.Знать: особенности бизнес-процессов, которые наиболее подверженные риску, а также виды рисков, возникающих в условиях изменяющейся внешней среды и методы их оценки и адаптации к различным условиям функционирования организации  Уметь: проводить оценку бизнес-процессов с учётом влияния рисков, возникающих под влиянием изменений во внешней среде и разрабатывать проектные решения, выбирая наиболее приоритетные варианты финансирования мероприятий в системе риск- менеджмента, способствующие обеспечению экономической безопасности и развитию новых направлений деятельности 2.Знать: методики оценки рисков и способы их применения с учётом использования с учётом факторов неопределенности внешней среды	<b>Ситуационная задача.</b> Специфика деятельности организации предполагает, что результативность отдела продаж напрямую зависит от эффективного взаимодействия всех членов коллектива, что указывает на ориентированность их к работе на общий результат, без учета индивидуальной работы. Предложите методы оценки трудового вклада работников и условия для их адаптации к работе в условиях экономического риска.  <b>Задание.</b> На примере конкретной организации опишите виды рисков, возникающих во внешней среде, которые повлияют на её работу в будущем. Разработайте проектные решения, в которых будут предусмотрены мероприятия, снижающие влияние указанных рисков, обоснуйте выбор наиболее приоритетных вариантов их финансирования.  <b>Тест:</b> Выделите метод оценки риска, с помощью которого можно определить наиболее критические факторы его вызывающие: А) метод построения дерева целей Б) сценарный метод В) вероятностный метод Г) имитационное моделирование Д) анализ чувствительности

	<p>3. Организовывает процесс управления рисками в организации с учетом отраслевых стандартов и иных нормативных документов.</p>	<p>Уметь: проводить анализ влияния рисков и способов управления ими на основе применения современных методик</p> <p>3.Знать: содержание отраслевых стандартов и иных нормативных документов, применяемых в профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: организовывать процесс управления рисками в организации с учетом применения отраслевых стандартов и иных нормативных документов</p>	<p><b>Ситуационная задача.</b> При разработке инновационной стратегии развития организации необходимо оценить вероятность влияния рисков на результаты её деятельности. Использование каких методик позволит выявить и оценить степень вероятности риска и его влияния?</p> <p><b>Задание.</b> Уточните характеристики вида профессиональной деятельности в сфере финансовой разведки, управление рисками и экономической безопасности. Приведите перечень отраслевых стандартов и иных нормативных документов, применяемых в данной профессиональной деятельности, раскройте их особенности и специфику.</p> <p><b>Практическое задание.</b> разработайте проект положения о подразделении в сфере профессиональной деятельности. На содержание каких отраслевых стандартов и иных нормативных документов Вы будете ориентироваться в процессе организации деятельности по управлению рисками?</p>
--	---	--	---

### Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Сущность и содержание понятия «человеческие ресурсы»
2. Место и роль УЧР ресурсами в управлении организацией
3. Современные модели УЧР
4. Особенности человеческих ресурсов в профессиональной деятельности
5. Особенности организации индивидуальной и командной работы
6. Этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении в сфере профессиональной деятельности
7. Состояние, проблемы и тенденции в УЧР в профессиональной

деятельности

8. Основы и направления демографической политики
9. Рынок труда: виды, состояние, проблемы
10. Источники формирования и особенности привлечения человеческих ресурсов в сферу профессиональной деятельности
11. Современные виды и формы занятости
12. Особенности УЧР в цифровой экономике
13. Планирование потребности в человеческих ресурсах
14. Мониторинг рынка труда
15. Основы кадрового планирования в организациях сферы профессиональной деятельности
16. Разработка требований к работникам, особенности подбора кадров в организациях сферы профессиональной деятельности
17. Система УЧР, её особенности в сфере профессиональной деятельности
18. Содержание и типология методов и принципов УЧР, их специфика в сфере профессиональной деятельности
19. Организационная структура: сущность, виды, особенности построения в организациях сферы профессиональной деятельности
20. Нормативно-методическое обеспечение системы УЧР
21. Отраслевые стандарты и их значение в разработке управленческих решений в сфере УЧР
22. Основные цели и задачи функционирования и совершенствования системы УЧР
23. Роль и значение организационной культуры, её виды и функции в организациях сферы профессиональной деятельности
24. Стратегическое развитие человеческих ресурсов
25. Взаимосвязь стратегических, тактических и оперативных подходов в УЧР
26. Особенности разработки стратегии УЧР в условиях неопределенности и риска
27. Философия и политика УЧР

28. Сущность кадровой политики и факторы ее формирования
29. Требования к разработке, принципы и методы осуществления кадровой политики. Типы кадровой политики
30. Источники привлечения и найма на работу в сферу профессиональной деятельности, их преимущества и недостатки
31. Роль набора и отбора персонала в формировании человеческих ресурсов организации
32. Технология и методы набора и отбора: основные принципы и правила
33. Организация процедуры отбора работников: этапы, инструменты и технологии оценочных процедур
34. Применение современных цифровых технологий в обеспечении организации человеческими ресурсами: риски и преимущества
35. Методы и критерии оценки профессионально важных качеств кандидатов
36. Адаптация работников: сущность, направления и виды
37. Технология оценки деятельности человеческих ресурсов как важнейший компонент управления организацией
38. Принципы и методы оценки труда работников
39. Особенности организации процесса проведения оценочных процедур в сфере профессиональной деятельности: этапы, критерии, результаты
40. Анализ трудовых показателей
41. Понятие мотивации труда, её виды и функции
42. Стимулирование труда в организации: роль и значение
43. Особенности мотивации и стимулирования труда работников в сфере профессиональной деятельности
44. Система оплаты и вознаграждения, ее особенности в сфере профессиональной деятельности
45. Обучение работников: организация, виды, направления, технологии и методы, специфика в сфере профессиональной деятельности
46. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников
47. Построение системы эффективных коммуникаций



48. Управление трудовыми отношениями

49. Особенности УЧР в проектной деятельности

50. Влияние эффективного управления ЧР на обеспечения устойчивого развития и обеспечения конкурентоспособности организации

### **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений**

Приказ от 23.03.2017 №0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

### **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **Рекомендуемая литература**

##### **а) основная:**

1. Валишин, Е.Н. Теория и практика управления человеческими ресурсами: учебное пособие / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева; Финуниверситет. - Москва: Русайнс, 2020. - 127 с. - Текст: непосредственный. - То же. - 2023. - ЭБС BOOK.ru. - URL: <https://book.ru/book/945238> (дата обращения: 10.03.2023). — Текст : электронный.

2. Управление человеческими ресурсами: учебник / под ред. Ю.Г. Одегова, В.В. Лукашевич. — Москва: КноРус, 2022. — 222 с. — (Бакалавриат). — ISBN 978-5-406-08925-5. — ЭБС BOOK.ru. — URL: <https://book.ru/book/942995> (дата обращения: 10.03.2023). — Текст: электронный.

3. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Образовательная

платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510775> (дата обращения: 10.03.2023). — Текст : электронный.

**б) дополнительная:**

4. Валишин, Е.Н., Организационная культура : учебное пособие / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2022. — 148 с. — ЭБС BOOK.ru. — URL: <https://book.ru/book/944849> (дата обращения: 10.03.2023). — Текст : электронный.

5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : КноРус, 2022. — 358 с. — ЭБС BOOK.ru. — URL: <https://book.ru/book/944594> (дата обращения: 10.03.2023). — Текст : электронный.

6.1. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2019. - 432 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Текст : непосредственный.

6.2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510341> (дата обращения: 10.03.2023). — Текст : электронный.

**9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Электронные ресурсы БИК:

• Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ)  
<http://elib.fa.ru/>

• Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>

- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
- Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znaniy.com>
- Образовательная платформа издательства «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
- Электронно-библиотечная система издательства Проспект <http://ebs.prospekt.org/books>
- Электронно-библиотечная система издательства Лань <https://e.lanbook.com/>
- Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
- Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» <https://grebennikov.ru/>
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
- Academic Reference <http://ar.cnki.net/ACADREF>
- Пакет баз данных компании EBSCO Publishing, крупнейшего агрегатора научных ресурсов ведущих издательств мира <http://search.ebscohost.com>
- Электронные продукты издательства Elsevier <http://www.sciencedirect.com>
- JSTOR Arts & Sciences I Collection <http://jstor.org>
- Scopus <https://www.scopus.com>
- Электронная коллекция книг издательства Springer: Springer eBooks <http://link.springer.com/>
- Цифровой архив научных журналов: <http://arch.neicon.ru/xmlui/>

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Студентам следует руководствоваться «Методическими рекомендациями по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы по образовательным программам бакалавриата и

магистратуры в Финансовом университете» (Приказ ректора № 1040\_о от 11.05.2021) и данной рабочей программой дисциплины.

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

**11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:**

1. Astra Linux, LibreOffice
2. Антивирус Kaspersky

**11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
4. Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>

**11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации** - указанные средства не используются

**12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использовать аудитории оснащенные компьютером и видеопроцессором для демонстрации презентаций, с доступом в Интернет.