

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

Тульский филиал Финуниверситета

Кафедра «Экономика и менеджмент»



В.Г. Ляшко

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.02 – «Менеджмент»,
образовательная программа "Управление бизнесом"
профиль «Менеджмент и управление бизнесом»,
образовательная программа "Финансовый менеджмент"
профиль "Финансовый менеджмент"

*Рекомендовано Ученым советом Тульского филиала Финуниверситета
(протокол от 23 апреля 2024г. № 14)*

*Одобрено заседанием кафедры «Экономика и менеджмент»
(протокол от 18 апреля 2024г. № 9)*

Тула 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины.....	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	3
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах.....	4
с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся.....	4
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	4
5.1. Содержание дисциплины	4
5.2. Учебно-тематический план	1
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	10
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	12
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3)	14
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	17
7.1 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	17
Перечень примерных вопросов для подготовки к зачету.....	21
7.2 Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	23
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
Дополнительная литература.....	23
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети	24
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	24
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	25
11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения.....	25
11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	25
11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации	25
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	25

1. Наименование дисциплины

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

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции ¹	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
ПКН-4	Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.	<i>Знать:</i> основные теории управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры; <i>Уметь:</i> выявлять тенденции, развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.
		2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.	<i>Знать:</i> тенденции, закономерности, проблемы в области управления человеческими ресурсами <i>Уметь:</i> оценивать роль управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.
		3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.	<i>Знать:</i> сущность основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения. <i>Уметь:</i> оценивать риски формирования компенсационных систем для решения задач управления

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам обязательной части общепрофессионального цикла для направления подготовки «Менеджмент», образовательная программа "Управление бизнесом" профиль

«Менеджмент и управление бизнесом», образовательная программа "Финансовый менеджмент" профиль "Финансовый менеджмент"

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

Таблица 2.1 - Для образовательной программы "Управление бизнесом" профиль "Менеджмент и управление бизнесом" очная форма обучения

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр (модуль) 2 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3/108	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	50	50
<i>Лекции</i>	16	16
<i>Семинары, практические занятия</i>	34	34
Самостоятельная работа	58	58
Вид текущего контроля	Домашнее творческое задание	Домашнее творческое задание
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

Таблица 2.2 - Для образовательной программы "Финансовый менеджмент" профиль "Финансовый менеджмент" очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр (модуль) 3 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3/108	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	16	16
<i>Лекции</i>	8	8
<i>Семинары, практические занятия</i>	8	8
Самостоятельная работа	92	92
Вид текущего контроля	Домашнее творческое задание	Домашнее творческое задание
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

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 как социально-экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления

Эволюция основных понятий в науке об управлении людьми в организации: кадры, персонал, человеческие ресурсы, работники, трудовой потенциал. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией. Развитие теории управления человеческими ресурсами. Отличие «управления персоналом» от управления «человеческими ресурсами». Модели и концепции управления человеческими ресурсами.

Теория человеческого капитала и использование человеческих ресурсов.

Практическое значение теории интеллектуального капитала и его отдельных компонент.

Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура

Демография. Демографические законы, процессы, параметры. Основы демографической политики. Состояние демографической ситуации в РФ. Влияние демографических процессов на трудоустройство экономики. Население, и основные факторы, влияющие на размещение. Источники кадрового обеспечения экономики. Воспроизводство населения, типы. Численность и структура населения.

Рынок труда: основные социально-значимые проблемы, состояние спроса и предложения рабочей силы. Виды рынка труда. Занятость и безработица. Трудовые ресурсы, структура. Качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов. Трудовая миграция населения, основные виды, показатели. Виды и формы международной миграции. Государственная политика на рынке труда.

Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: понятие, элементы, функции и методы

Характеристика системного подхода в управлении. Системный подход к управлению человеческими ресурсами, этапы его развития. Понятие системы, её элементы, функции, свойства, основные подсистемы. Цели и функции системы УЧР. Экономические и социальные цели системы. Значение подсистемы УЧР в общей системе управления в организации. Организационная структура управления человеческими ресурсами.

Организационное сопровождение, информационное и документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Системный анализ в УЧР. Формирование, принципы и методы построения системы УЧР.

Тема 4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР

Содержание и типология методов управления человеческими ресурсами. Система методов УЧР. Административные, экономические и социально-психологические методы, объекты их воздействия. Основа административных методов УЧР. Прямой характер воздействия административных методов, их отличие от экономических и социально-психологических методов. Роль экономических методов УЧР. Экономические методы УЧР как элементы обеспечения развития организации. Специфика социально-психологических методов УЧР, их основа. Потенциальные возможности и ограничения методов управления человеческими ресурсами. Методы УЧР и организационная культура. Принципы УЧР. Нормативно-методическое обеспечение системы УЧР как основа для процесса подготовки, принятия и реализации решений по УЧР организации. Основные задачи правового обеспечения системы УЧР.

Тема 5. Стратегия управления человеческими ресурсами: виды и взаимосвязь со стратегией организации

Стратегическое развитие человеческих ресурсов, его определение, основные элементы и цели. Взаимосвязь стратегических и оперативных подходов в управлении человеческими ресурсами. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Формирование и реализация политики по реализации стратегии развития человеческих ресурсов организации. Ключевые концепции стратегии.

Стратегия УЧР: основные подходы к разработке, виды, разделы, взаимосвязь со

стратегией организации. Жизненный цикл организации и УЧР. Влияние размера организации и окружающей среды на особенности формирования стратегии УЧР. Критерии выбора стратегии УЧР. Процесс разработки кадровой стратегии.

Тема 6. Кадровая политика организации: цель, задачи, этапы формирования, виды

Сущность кадровой политики и факторы ее формирования. Цель и задачи кадровой политики. Основные этапы создания кадровой политики: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики. Механизм формирования кадровой политики. Закономерности и принципы формирования кадровой политики. Методические подходы к формированию кадровой политики. Субъекты и объекты кадровой политики.

Типы кадровой политики: пассивная, активная, реактивная, превентивная кадровая политика.

Тема 7. Кадровое планирование в обеспечении организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация

Планирование потребности в работниках как вид управленческой деятельности. Виды кадрового планирования. Основные стадии и этапы осуществления кадрового планирования. Стратегическое и тактическое планирование. Интеграция кадрового планирования в планы организации. Организация процесса планирования кадров в организации. Источники привлечения и найма на работу. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников найма. Технология и методы набора и отбора кадров в организацию, основные принципы и правила. Роль набора и отбора персонала в формировании человеческих ресурсов организации. Организация процедуры отбора кадров, основные этапы. Оценка кандидатов при приеме на работу. Адаптация работников в организации: сущность и виды. Управление процессом адаптации работников и оценка ее эффективности

Тема 8. Использование человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование

Технология оценки деятельности человеческих ресурсов организации как важнейший компонент их управлением. Объективность, комплексность, перспективность и открытость оценки. Цикл оценки деятельности человеческих ресурсов организации. Факторы оценки. Методы сбора оценочной информации. Методы выполнения оценочных процедур. Взаимосвязь оценки с другими технологиями УЧР. Понятие мотивации и мотива, виды мотивации. Мотивы и стимулы, функции мотива. Теории мотивации (содержательные, процессуальные). Виды стимулирования в организации (материально, нематериальное). Стимулирующие системы в организации.

Тема 9. Развитие человеческих ресурсов: формы и методы обучения, планирование карьеры

Развитие ЧР как инструмент сохранения конкурентоспособности организации. Обучение и планирование карьеры как основные элементы развития ЧР организации. Структура развития ЧР в узком, расширенном и широком смыслах (по М.Беккеру). Цель, задачи обучения. Методы обучения. Подготовка, повышение квалификации, переподготовка. Формы обучения. Понятие карьеры. Основные принципы системы профессионального продвижения сотрудников в организации. Этапы карьеры. Управление карьерой (личная и деловая карьеры). Процесс планирования и развития

карьеры.

5.2. Учебно-тематический план

Таблица 3.1 - Для образовательной программы "Управление бизнесом" профиль "Менеджмент и управление бизнесом" очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа	
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия	Занятия в интерактивных		
1.	Тема 1. Человеческие ресурсы как социально-экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления	12	6	2	4	4	6	Панельная дискуссия
2	Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура	12	6	2	4	4	6	Решение ситуационных задач в форме презентации; Круглый стол (дискуссия)
3	Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: понятие, элементы, функции и методы	12	6	2	4	4	6	Решение ситуационных задач в форме презентации
4	Тема 4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	12	6	2	4	4	6	Панельная дискуссия
5	Тема 5. Стратегия управления человеческими ресурсами: виды и взаимосвязь со стратегией организации	12	6	2	4	4	6	Решение ситуационных задач в форме презентации
6	Тема 6. Кадровая политика организации: цель, задачи,	13	6	2	4	4	7	Панельная дискуссия,

¹ Указывается для тех программ, которые формируются на основе ФГОС ВО, в которых содержится требование о наличии занятий в интерактивных формах

	этапы формирования, виды							решение ситуационных задач в форме презентации
7.	Тема 7. Кадровое планирование в обеспечении организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	13	6	2	4	4	7	Решение ситуационных задач в форме презентации; Круглый стол (дискуссия)
8.	Тема 8. Использование человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	12	5	1	4	4	7	Решение ситуационных задач в форме презентации; Круглый стол (дискуссия)
9.	Тема 9. Развитие человеческих ресурсов: формы и методы обучения, планирование карьеры	10	3	1	2	2	7	Панельная дискуссия, решение ситуационных задач в форме презентации
В целом по дисциплине		108	50	16	34	34	58	Согласно учебному плану: контрольная работа, экзамен

Таблица 3.2 - Для образовательной программы "Финансовый менеджмент" профиль "Финансовый менеджмент" очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа	
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия	Занятия в интерактивных		
1.	Тема1.Человеческие ресурсы как социально-экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления	12	2	1	1	1	10	Панельная дискуссия

² Указывается для тех программ, которые формируются на основе ФГОС ВО, в которых содержится требование о наличии занятий в интерактивных формах

2	Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура	12	2	1	1	1	10	Решение ситуационных задач в форме презентации; Круглый стол (дискуссия)
3	Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: понятие, элементы, функции и методы	12	2	1	1	1	10	Решение ситуационных задач в форме презентации
4	Тема 4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	12	2	1	1	1	10	Панельная дискуссия
5	Тема 5. Стратегия управления человеческими ресурсами: виды и взаимосвязь со стратегией организации	12	2	1	1	1	10	Решение ситуационных задач в форме презентации
6	Тема 6. Кадровая политика организации: цель, задачи, этапы формирования, виды	12	2	1	1	1	10	Панельная дискуссия, решение ситуационных задач в форме презентации
7.	Тема 7. Кадровое планирование в обеспечении организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	12	2	1	1	1	10	Решение ситуационных задач в форме презентации; Круглый стол (дискуссия)
8.	Тема 8. Использование человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	11	1	0,5	0,5	0,5	10	Решение ситуационных задач в форме презентации; Круглый стол (дискуссия)
9.	Тема 9. Развитие человеческих ресурсов: формы и методы обучения, планирование карьеры	13	1	0,5	0,5	0,5	12	Решение ситуационных задач в форме презентации
В целом по дисциплине		108	16	8	8	8	92	Согласно учебному плану:

							контрольная работа, экзамен
--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 4

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Тема 1. Человеческие ресурсы как социально- экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления	Развитие теории управления человеческими ресурсами. Отличие «управления персоналом» от управления «человеческими ресурсами». Модели и концепции управления человеческими ресурсами. Теория человеческого капитала и использование человеческих ресурсов. Практическое значение теории интеллектуального капитала и его отдельных компонент <i>Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3,4); раздел 9 [1-9]</i>	Фронтальная беседа, доклады с презентацией, выполнение ситуационных заданий, кейс-стади, опрос студентов по теме занятия.
Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура	Рынок труда: основные социально- значимые проблемы, состояние спроса и предложения рабочей силы. Виды рынка труда. Занятость и безработица. Трудовые ресурсы, структура. Качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов. Трудовая миграция населения, основные виды, показатели. Виды и формы международной миграции. Государственная политика на рынке труда. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3,4); раздел 9 [1-9]</i>	Решение ситуационных задач в форме презентаций; Круглый стол (дискуссия)
Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: понятие, элементы, функции и	Организационная структура управления человеческими ресурсами. Организационное сопровождение, информационное и документационное обеспечение	Фронтальная беседа, доклады с презентацией. Обсуждение докладов. Выполнение и обсуждение решений

методы	системы управления человеческими ресурсами. Системный анализ в УЧР. Формирование, принципы и методы построения системы УЧР. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3,4); раздел 9 [1-9]</i>	ситуационных задач. Тесты.
Тема 4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	Экономические методы УЧР как элементы обеспечения развития организации. Специфика социально-психологических методов УЧР, их основа. Потенциальные возможности и ограничения методов управления человеческими ресурсами. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3,4); раздел 9 [1-9]</i>	Опрос студентов по теме занятия, доклады с презентацией. Обсуждение докладов. Дискуссия. Выполнение и обсуждение решений ситуационных задач. Составление памяток действий при ЧС террористического характера. Тесты.
Тема 5. Стратегия управления человеческими ресурсами: виды и взаимосвязь со стратегией организации	Ключевые концепции стратегии. Стратегия УЧР: основные подходы к разработке, виды, разделы, взаимосвязь со стратегией организации. Жизненный цикл организации и УЧР. Влияние размера организации и окружающей среды на особенности формирования стратегии УЧР. Критерии выбора стратегии УЧР. Процесс разработки кадровой стратегии.	Фронтальная беседа, доклады с презентацией. Обсуждение докладов. Выполнение и обсуждение решений ситуационных задач. Написание памяток по действиям в ЧС различного характера. Тесты.
Тема 6. Кадровая политика организации: цель, задачи, этапы формирования, виды	Механизм формирования кадровой политики. Закономерности и принципы формирования кадровой политики. Методические подходы к формированию кадровой политики. Субъекты и объекты кадровой политики. Типы кадровой политики: пассивная, активная, реактивная, превентивная кадровая политика. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3,4); раздел 9 [1-9]</i>	Опрос студентов по теме занятия, доклады с презентацией. Обсуждение докладов. Дискуссия. Выполнение и обсуждение решений ситуационных задач.
Тема 7. Кадровое планирование в обеспечении организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	Технология и методы набора и отбора кадров в организацию, основные принципы и правила. Роль набора и отбора персонала в формировании человеческих ресурсов организации.	Опрос студентов по теме занятия, доклады с презентацией. Обсуждение докладов. Дискуссия. Выполнение и

	Организация процедуры отбора кадров, основные этапы. Оценка кандидатов при приёме на работу. Адаптация работников в организации: сущность и виды. Управление процессом адаптации работников и оценка ее эффективности. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3,4); раздел 9 [1-9]</i>	обсуждение решений ситуационных задач.
Тема 8. Использование человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	Взаимосвязь оценки с другими технологиями УЧР. Понятие мотивации и мотива, виды мотивации. Мотивы и стимулы, функции мотива. Теории мотивации (содержательные, процессуальные). Виды стимулирования в организации (материально, нематериальное). Стимулирующие системы в организации. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3,4); раздел 9 [1-9]</i>	Фронтальная беседа, доклады с презентацией. Обсуждение докладов. Дискуссия. Выполнение и обсуждение решений ситуационных задач.
Тема 9. Развитие человеческих ресурсов: формы и методы обучения, планирование карьеры	Методы обучения. Подготовка, повышение квалификации, переподготовка. Формы обучения. Понятие карьеры. Основные принципы системы профессионального продвижения сотрудников в организации. Этапы карьеры. Управление карьерой (личная и деловая карьеры). Процесс планирования и развития карьеры. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3,4); раздел 9 [1-9]</i>	Опрос студентов по теме занятия, доклады с презентацией. Обсуждение докладов. Дискуссия. Выполнение и обсуждение решений ситуационных задач.

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

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

Таблица 5

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Человеческие ресурсы как социально-	Эволюция основных понятий в науке об управлении людьми в организации: кадры, персонал,	- работа с конспектом лекции; - составление плана и тезисов ответов на контрольные

экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления	человеческие ресурсы, работники, трудовой потенциал. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией.	вопросы; - подготовка к участию в дискуссии; - подготовка к тестированию.
Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура	Демография. Демографические законы, процессы, параметры. Основы демографической политики. Состояние демографической ситуации в РФ. Влияние демографических процессов на трудоустройство экономики. Население, и основные факторы, влияющие на размещение.	- работа с учебником и другой литературой; - изучение аналитических статей по теме; - подготовка к решению кейса и ситуационных задач
Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: понятие, элементы, функции и методы	Жизненный цикл организации. Взаимосвязь жизненного цикла организации, рыночной ниши, продукта. Стратегические цели и задачи бизнеса. Порядок прекращения деятельности организации.	- работа с конспектом лекции; - изучение законодательства РФ по теме; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка доклада; - подготовка к решению кейса и ситуационных заданий; - подготовка к участию в круглом столе.
Тема 4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	Содержание и типология методов управления человеческими ресурсами. Система методов УЧР. Административные, экономические и социально-психологические методы, объекты их воздействия. Основа административных методов УЧР.	- работа с конспектом лекции; - составление плана тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка к участию в дискуссии; - подготовка к решению кейса и ситуационных заданий; - подготовка к тестированию.
Тема 5. Стратегия управления человеческими ресурсами: виды и взаимосвязь стратегией организации	Взаимосвязь стратегических и оперативных подходов в управлении человеческими ресурсами. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Формирование и реализация политики по реализации стратегии развития человеческих ресурсов организации.	- работа с учебником и другой литературой; - изучение законодательства РФ по теме; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка к участию в дискуссии; - подготовка к решению ситуационных задач.

Тема 6. Кадровая политика организации: цель, задачи, этапы формирования, виды	Методические подходы к формированию кадровой политики. Субъекты и объекты кадровой политики	- работа с учебником и другой литературой; - изучение аналитических статей по теме; - подготовка к решению кейса и ситуационных задач; - подготовка к тестированию.
Тема 7. Кадровое планирование в обеспечении организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	Стратегическое и тактическое планирование. Интеграция кадрового планирования в планы организации. Организация процесса планирования кадров в организации. Источники привлечения и найма на работу. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников найма	- работа с учебником и другой литературой; - изучение законодательства РФ по теме; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка к участию в дискуссии; - подготовка к решению ситуационных задач.
Тема 8. Использование человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	Технология оценки деятельности Человеческих ресурсов организации как важнейший компонент их управлением. Объективность, комплексность, Перспективность и открытость оценки. Цикл оценки деятельности человеческих ресурсов организации. Факторы оценки. Методы сбора оценочной информации. Методы выполнения оценочных процедур.	- работа с учебником и другой литературой; - изучение аналитических статей по теме; - подготовка к решению кейса и ситуационных задач; - подготовка к тестированию
Тема 9. Развитие человеческих ресурсов: формы и методы обучения, планирование карьеры	Развитие ЧР как инструмент Сохранения конкурентоспособности организации. Обучение и планирование карьеры как основные элементы развития ЧР организации. Структура развития ЧР в узком, расширенном и широком смыслах (по М.Беккеру). Цель, задачи обучения.	- работа с конспектом лекции; - изучение законодательства РФ по теме; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка доклада; - подготовка к решению кейса и ситуационных заданий; - подготовка к участию в круглом столе.

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3)

Примерные темы домашних творческих заданий

1. Теории управления о роли человека в организации
2. Человеческие ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации
3. Рынок труда и занятость населения
4. Влияние глобализации на российский рынок труда
5. Государственная система управления трудовыми ресурсами

6. Философия управления человеческими ресурсами
7. Концепция управления человеческими ресурсами
8. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами
9. Управление человеческими ресурсами и управления персоналом
10. Методы управления человеческими ресурсами
11. Система управления человеческими ресурсами организации (цели, функции)
12. Обеспечение системы УЧР (кадровое, информационное, нормативно-методическое)
13. Кадровая политика как основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами
14. Система стратегического управления человеческими ресурсами
15. Маркетинг персонала
16. Планирование и прогнозирование потребности организации в человеческих ресурсах
17. Кадровый потенциал организации, управление его развитием
18. Интеллектуальный, социальный и человеческий капитал
19. Теория человеческого капитала и использование человеческих ресурсов
20. Международное управление человеческими ресурсами
21. Международная организация труда
22. Метод SWOT для выработки стратегии управления человеческими ресурсами
23. Технологии отбора и подбора работников в организации
24. Современные методы найма и отбора работников
25. Секреты успешного трудоустройства
26. Как пройти собеседование в организации: этапы подготовки и модели поведения
27. Деловая оценка работников в организации
28. Социализация и профориентация работников
29. Адаптация работников в организации
30. Основы организации труда в организации
31. Оптимизация численности работников, процедура аутплейсмента
32. Развитие и обучение кадров в организации
33. Организация обучения работников в организации
34. Виды, методы обучения персонала
35. Оценка эффективности обучения работников
36. Управление деловой карьерой персонала организации
37. Алгоритм построения карьеры
38. Управление кадровым резервом
39. Изменение поведения работников в организации
40. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников
41. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами. Модель компетенций. Профессиональный стандарт
42. Денежное и неденежное стимулирование труда
43. Управление системой оплаты труда в организации
44. Модели оплаты труда: классическая и современная практика (на примере организаций)
45. Управление конфликтами в организации
46. Управление стрессами
47. Роль организационной культуры в сплочении коллектива
48. Модель кросс-культурного менеджмента в России
49. Оценка результатов труда работников организации

Примерные кейсовые задания

Кейс: «Особенности стратегии УЧР в инновационном бизнесе»

Организация по разработке и продаже программного обеспечения появилась в середине 90-х годов, и за счет динамичного развития уже к началу 2000 -х годов начала занимать серьезную позицию на рынке информационных технологий. На сегодняшний день эта компания является лидером в программном секторе российской компьютерной индустрии. Штат работников - более 700 человек.

Сфера IT характеризуется своей молодостью, а отличительными особенностями является использование интеллектуального труда, привлечение больших финансовых инвестиций и требование высокой отдачи от каждого работника. Основная задача HR - департамента организации - поиск новых специалистов. Несмотря на то, на рынке труда много кандидатов с профильным образованием, профессионалов, необходимых для работы в организации, найти не просто. Выпускники вузов по большей части не имеют опыта работы по специальности, а большинство опытных работают в других компаниях. Высокая динамика развития организации требует не только привлечения новой рабочей силы, но и удержания ценных кадров. Руководство готово обучать новичков и переобучать специалистов из смежных областей. Политика управления человеческими ресурсами построена с учетом потребностей работников и направлена на удержание своих лучших кадров. С этой задачей компания успешно справляется, предоставляя своим работникам одни из лучших условий труда на рынке: высокую заработную плату, интересные проекты, свободный график работы и другое. А вот поиск молодых и новых работников остается важной и нелегкой задачей HR-департамента.

Подбор персонала напоминает непрерывный поток кандидатов: в компании всегда открыты вакансии, а ценные работники перегружены. Чтобы сохранить квалифицированных специалистов от профессионального выгорания, не снижая темпы развития организации, пополнение штата крайне необходимо. Выход один - надо совершенствовать процессы подбора и отбора работников в организацию.

Важно учесть, что в организации окончательное слово принадлежит совету директоров. Поэтому альтернативы, изменения, решения и предложения по управлению человеческими ресурсами могут внедряться только по согласованию с высшим руководством.

Задание:

1. Каковы особенности разработки стратегии УЧР в инновационных организациях?
2. Что необходимо учитывать при разработке стратегий УЧР в случае привлечения ценных работников и особенностей их интеллектуального труда в организации?
3. Определите алгоритм разработки стратегии УЧР в связи с особенностями управления данной организации и сложившимися условиями на рынке труда

Примерные практико-ориентированные задачи

1. Дайте характеристику формальной и неформальной групп (на примере своей организации).

Укажите состав, цели и задачи неформальной группы. Насколько они совпадают с

целями и задачами формальной организации? Какими должны быть действия менеджера (руководства организации) в отношении неформальной группы и ее лидеров, чтобы достигнуть целей, стоящих перед формальной организацией?

2. Определить плановую численность рабочих предприятия, если плановая трудоемкость производственной программы составляет 12 млн. нормо-часов, планируемый эффективный фонд времени одного среднесписочного рабочего -1837 час, коэффициент выполнения норм выработки — 1,2, коэффициент освоения технически обоснованных норм - 0,8.

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

Организация текущего контроля успеваемости обучающихся по итогам семестра (модуля), по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

Таблица 6 – Виды работ обучающегося, формирующие текущий контроль по дисциплине

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы	Максимум за семестр (модуль)
Измеримые виды контроля самостоятельной работы обучающихся			
1	Тестирование/блиц опросы	3	15
2	Защита различных работ/презентаций по заданной теме	3	15
Интерактивные формы проведения занятий			
5	Посещение занятий, ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним	0,1	4
6	Активное участие в интерактивном процессе	0,1	3
7	Ответы на вопросы на семинарском занятии	0,1	3
Всего за семестр (модуль)		40	

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

7.1 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Компетенция	Типовые контрольные задания
Компетенция: ПКН-4 Владение основными теориями управления человеческими	1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах. Задание 1 Изучите описание организации (по выбору) и 1) выявите проблемные области в управлении персоналом; 2) представьте, что вас приняли на работу в эту организацию в должности

ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	руководителя вновь создаваемой службы персонала. Разработайте организационную и должностную структуру службы персонала, распределите функции между сотрудниками. Определите первоочередные меры, которые служба персонала должна реализовать в краткосрочной и среднесрочной перспективе для изменения ситуации.			
	Задание 2			
	Представьте ситуацию, при которой ваша компания выйдет на первый фланг в списке конкурентоспособных организаций. Преимущества весьма очевидны. Для состоятельности потребуется произвести серьезную работу с кадрами.			
	Разработайте список из 10 критериев, которым должны соответствовать сотрудники ведущей организации. Необходимо учесть аспекты следующих параметров: внешние данные (показатели личного и организационного (корпоративного) имиджа), профессионализм (специальные, профессиональные компетенции), социально-коммуникативная грамотность (общие, универсальные компетенции).			
	2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.			
	Задание 1			
	Проанализируйте организационную структуру службы управления персоналом компании ОАО «РАТИМИР», установите организационно-функциональные связи. В связи с реструктуризацией предприятия вам необходимо оптимизировать структуру, штатный состав и численность службы на 15%. Предложите свой вариант новой структуры.			
	Задание 2			
	На основании представленных данных организации рассчитайте коэффициенты, отражающие интенсивность движения персонала в организации – коэффициент полного оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент замещения и коэффициент текучести кадров.			
	Проанализируйте полученные результаты и сделайте выводы о тенденциях в развитии кадровой ситуации.			
Таблица – Движение кадров за период 2017-2019гг. (чел.)				
	Показатели	2018	2019	2020
	Штатно-плановая численность	1825	1727	1701
	Среднесписочная численность	1591	1460	1355
	Принято. Всего	41	23	107
	Уволено, всего	140	109	218
	Из них:			

	по собственному желанию	115	89	147
	за прогулы и нарушения	2	3	2
	по состоянию здоровья	2	4	7
	перемена места жительства	7	7	10
	выход на пенсию	13	4	14
	призыв на службу в ВС РФ	1	2	-
	сокращение штатов	-	-	36
	перевод в другую организацию	-	-	2
3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения. Задание 1 Оценить систему управления рисками в российской компании с точки зрения соответствия стандартам управления рисками. Результаты оформить в виде отчета Задание 2 Выбрать наименее рискованный вариант вложения капитала. Первый вариант. Прибыль при средней величине 30 млн. руб. колеблется от 15 до 40 млн. руб. Вероятность получения прибыли в 15 млн. руб. равна 0,2 и прибыли в 40 млн. руб. – 0,3. Второй вариант. Прибыль при средней величине 25 млн. руб. колеблется от 20 до 30 млн. руб. Вероятность получения прибыли в 20 млн. руб. равна 0,4 и прибыли в 30 млн. руб. – 0,3.				

Примерные варианты тестирования

1. Каких работников мы относим к персоналу предприятия?

- а) всех работников предприятия, выполняющих производственные или управленческие операции;
- б) всех рабочих предприятия, занятых переработкой средств труда с использованием предметов труда;
- в) всех работников предприятия в трудоспособном возрасте.

2. На какие две основные категории делится персонал предприятия?

- а) на основной персонал и вспомогательный персонал;
- б) на производственный персонал и управленческий персонал; в) на служащих и управленческий персонал.

3. Рабочие осуществляют свою трудовую деятельность:

- а) с использованием технических средств управления.
- б) с преобладающей долей физического труда;
- в) с преобладающей долей умственного труда;

4. Результатом труда рабочих является:

- а) создание новой информации, подготовка решений;
- б) реализация и контроль исполнения решений;
- в) выпуск продукции, ее сервисное обслуживание.

5. На какие две основные категории делится производственный персонал предприятия?

- а) на управленческий персонал и служащих;
- б) на основных рабочих и вспомогательных рабочих; в) на служащих и специалистов.

6. Экономическая эффективность в области управления персоналом означает:

- а) получение прибыли организации, сокращая затраты на персонал;
- б) достижение положительного уровня рентабельности труда, увеличивая прибыль предприятия и сокращая затраты на персонал;
- в) достижение целей организации путем использования сотрудников по принципу экономичного расходования ограниченных средств.

7. Каким общим соотношением выражается экономическая эффективность?

- а) результаты / затраты;
- б) объем выпущенной продукции / численность работников, занятых в производственном процессе;
- в) прибыль предприятия / затраты на персонал.

8. Примерами измерения эффективности труда являются следующие показатели:

- а) прибыль предприятия и производительность труда; б) рентабельность труда и производительность труда;
- в) производительность труда и рентабельность продукции.

9. Социальная эффективность в области управления персоналом реализуется в виде:

- а) получения высокой заработной платы и наличия хороших условий труда;
- б) исполнения ожиданий, потребностей и интересов сотрудников;
- в) исполнения экономических потребностей сотрудников и социальных потребностей.

10. Затраты на персонал складываются из:

- а) заработной платы, премий, социальных расходов, расходов на профессиональное совершенствование и гуманизацию труда;
- б) затрат на вознаграждение за произведенную работу;
- в) затрат на вознаграждение за произведенную работу и социальных расходов.

11. В любой организации служба управления персоналом состоит из:

- а) отделов заработной платы, трудовых отношений, профессионального развития, безопасности труда и т.д.;
- б) медицинской службы, службы бытового обслуживания сотрудников, службы связи с сотрудниками и т.д.;
- в) выполнения вышеперечисленных функций, которые могут реализовываться различными отделами и службами, а могут быть соединены в одном отделе, в зависимости от

размера организации.

12. Численность сотрудников службы управления человеческими ресурсами зависит от:

- а) расчетов, проведенных по методике расчета численности сотрудников службы УЧР;
- б) размера организации, вида ее деятельности, стоящих перед ней задач, традиций, финансового состояния, стадии развития;
- в) от известного "оптимального соотношения": на 150 сотрудников организации должен приходиться 1 специалист по персоналу.

13. Отдел человеческих ресурсов является:

- а) функциональным или вспомогательным подразделением, так как его сотрудники не участвуют напрямую в основной деятельности организации;
- б) линейным или основным подразделением, так как его сотрудники участвуют напрямую в основной деятельности организации;
- в) одновременно и линейным и функциональным подразделением.

14. Решения в области управления персоналом принимаются:

- а) сотрудниками отдела человеческих ресурсов;
- б) теми руководителями, о чьих подчиненных идет речь;
- в) начальником отдела человеческих ресурсов.

15. Потенциальный конфликт между линейными и функциональными подразделениями в области управления персоналом ведет к:

- а) тому, что линейные руководители отказывают отделу человеческих ресурсов в праве на участие в управлении, сводят роль специалистов по УЧР к выполнению распоряжений линии;
- б) тому, что линейные руководители делегируют отделу человеческих ресурсов право принятия решений по всему спектру вопросов управления персоналом;
- в) возникновению обеих вышеперечисленных тенденций.

Перечень примерных вопросов для подготовки к зачету

1. Цель, задачи, основные понятия дисциплины «Управление человеческими ресурсами».
2. Сущность и содержание понятия «Человеческие ресурсы» (ЧР): аспекты изучения. Роль ЧР в современных условиях
3. Классификация и концепции управления ЧР
4. Эволюция становления концепции управления ЧР, её содержание и принципиальное отличие.
5. Историческое развитие, этапы и персоналии теории человеческих ресурсов.
6. Формирование человеческих ресурсов. Динамика численности населения: демографический аспект
7. Демографическая ситуация в РФ. Основные положения демографической политики РФ.
8. Типы воспроизводства населения, их характеристика. Особенности современного этапа воспроизводства населения.
9. Трудовая миграция: причины, классификация видов и форм миграции.
10. Рынок труда и занятость. Безработица: формы и характеристики. Особенности регулирования процессов на рынке труда в современных условиях.

11. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Стратегические и операционные аспекты в разработке кадровых решений в системе управления ЧР.
12. Цель и функции управления ЧР. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами
13. Выбор и разработка основных стратегий УЧР: компоненты и примеры
14. Основные факторы, определяющие стратегию управления ЧР.
15. Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами.
16. Окружающая среда и особенности управления (ЧР). Влияние размера организации на особенности УЧР
17. Кадровая политика и кадровый менеджмент. Цели, задачи, основные этапы разработки кадровой политики.
18. Типы кадровой политики и их характеристика
19. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления её ЧР.
20. Классификация методов управления ЧР
21. Психологические методы управления человеческими ресурсами
22. Административные и организационно-управленческие методы управления человеческими ресурсами
23. Экономические методы управления человеческими ресурсами
24. Критерии выбора метода управления ЧР
25. Показатели эффективности выбора метода управления ЧР
26. Комплексная оценка эффективности кадровых решений в сфере управления ЧР.
27. Отличия системы управления человеческими ресурсами от традиционной системы управления персоналом
28. Системный подход в УЧР. Классификация методов анализа и построения системы управления человеческими ресурсами организации
29. Цели и функции системы УЧР. Организационная структура УЧР.
30. Организация оплаты труда: подходы и механизмы в современных условиях.
31. Формы и системы оплаты труда
32. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы УЧР
33. Планирование потребности в работниках как вид управленческой деятельности. Виды кадрового планирования
34. Технология и методы набора и отбора кадров в организацию, основные принципы и правила.
35. Источники формирования персонала современной организации: преимущества и недостатки
36. Развитие персонала. Программы по развитию и эффективному использованию персонала организации
37. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала
38. Служба управления ЧР: система задач, функции, направления развития.
39. Оценка результатов деятельности персонала организации
40. Оценка затрат на персонал. Бюджет оплаты труда.
41. Подбор и расстановка персонала в организации
42. Мотивация и стимулирование персонала
43. Понятие организационная культура. Подходы к типологии организационных культур
44. Кросс-культурный менеджмент. Влияние национальных культур на управление человеческими ресурсами

45. Теория человеческого капитала. Основные элементы, составляющие человеческий капитал современного общества (организации)
46. Формы занятости персонала: наемный труд, аутсорсинг, фриланс
47. Влияние глобализации на управление человеческими ресурсами Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами.
48. Особенности инновационного управления человеческими ресурсами
49. Управление по компетенциям в системе УЧР
50. Международные организации в системе управления человеческими ресурсами. Роль, цели и задачи Международной организации труда
51. Введение в организацию, адаптация новых сотрудников
52. Текучесть кадров: определение, причины и последствия для бизнеса
53. Процедура прекращения трудовых отношений
54. Заработная плата и структура доходов работников.
55. Трудовое законодательство, социальные гарантии. Работа с эмигрантами.
56. Национальная специфика управления человеческими ресурсами и социальной ответственности бизнеса и государства.
57. Управление изменениями и управление человеческими ресурсами.
58. Повышение квалификации работников и профессиональное обучение
59. Практическое значение теории интеллектуального капитала и его отдельных компонент.
60. Транснациональные компании: особенности отбора и приема на работу, планирования карьеры, повышения квалификации работников

7.2 Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Порядок проведения промежуточной аттестации и система оценивания результатов промежуточной аттестации по итогам семестра (модуля) по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

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

Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник и практикум / О. А. Лапшова [и др.]; под ред. О. А. Лапшовой. М.: Юрайт, 2021. 406 с. ISBN 978-5-9916-8761-4. <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/468825> (дата обращения: 23.09.2021).

Дополнительная литература

2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / под ред. Л.С. Шаховской. М.: КноРус, 2021. 147 с. ISBN 978-5-406-02240-5. <https://book.ru/book/941476> (дата обращения: 23.09.2021).
3. Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. Ю.Г. Одегова. М.: КноРус, 2021. 583 с. ISBN 978-5-406-02757-8. <https://book.ru/book/936564> (дата обращения: 23.09.2021).
4. Дейнека А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник. 2-е изд., стер. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. 388 с. ISBN 978-5-394-03561-6. <https://znanium.com/catalog/product/1093439> (дата обращения: 23.09.2021).

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

1. URL: <http://www.garant.ru> – информационно-правовой портал «Гарант»
2. Периодические издания Университета в электронном виде http://library.fa.ru/res_mainres.asp?cat=efa
3. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
4. (<http://library.fa.ru/files/elibfa.pdf>)
5. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
6. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
7. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>
8. «Деловая онлайн библиотека» издательства «Альпина Паблишер» <http://lib.alpinadigital.ru/en/library>
9. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и семинарские занятия) и самостоятельной работы. Семинарские занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций. Курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения. Для проведения семинарских занятий активно используются методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу.

Студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (далее - РПД), с целями и задачами дисциплины, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимся на образовательном портале и сайте кафедры.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, студентам необходимо перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось – обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Студентам при подготовке к семинарским занятиям следует:

- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;
- при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и там, где это необходимо, нормативно-правовые акты, интернет-источники;
- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;
- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении практико-ориентированных заданий, заданных для самостоятельного решения;
- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;
- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

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

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения

1. лицензионное отечественное:
Astra Linux, Libre Office
2. лицензионное импортное:
ПО для ТСО лиц с ограниченными возможностями здоровья
3. свободно распространяемое:
Архиватор KDE (Ark)

11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Информационно-образовательные ресурсы личных кабинетов обучающихся платформы Финансового университета - <https://org.fa.ru/>

11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

В случае, если указанные средства не используются, в данной строке делается соответствующая отметка

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

Образовательный процесс по учебной дисциплине осуществляется в учебных аудиториях для проведения учебных занятий. При освоении дисциплины используются технические средства мультимедийной техники аудиторий. Для проведения учебных занятий используются аудитории, оборудованные следующими техническими средствами: мультимедиа-проектором, экраном настенным или доской интерактивной с встроенной акустической системой для воспроизведения аудио файла, персональным (-ными) компьютером (-рами) с доступом к Internet-ресурсам и электронно-образовательной среде Финансового университета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения в сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронно-образовательную среду Финансового университета