

**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 28 сентября 2021г. № 44)
Одобрено заседанием кафедры «Экономика и менеджмент»
(протокол от 23 сентября 2021г. № 2)*

Тула 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1 Наименование дисциплины.....	Ошибка! Закладка не определена.
2 Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	Ошибка! Закладка не определена.
3 Место дисциплины в структуре образовательной программы	3
4 Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах 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	7
5.3 Содержание семинаров, практических занятий	8
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	Ошибка! Закладка не определена.1
6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	Ошибка! Закладка не определена.1
6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3).....	Ошибка! Закладка не определена.3
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	16
7.1 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний.....	16
7.2 Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	22
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	22
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.2
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	22
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем_(при необходимости) ..	23
11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения	Ошибка! Закладка не определена.23
11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	23
11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации.....	23
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	24

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	Результаты обучения (владения ² , умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПKN-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. 2. Применяет знания роли и места 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.	Знать: - состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах Уметь: - применять методы выявления состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах

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 презентации; 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 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 смысле (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 началу заняла серьезную позицию на рынке информационных технологий. На сегодняшний день эта лидеров в софтверном 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	115	89	147
	желанию			
	за прогулы и	2	3	2
	нарушения			
	по состоянию	2	4	7
	здоровья			
	перемена места	7	7	10
	жительства			
	выход на пенсию	13	4	14
	призыв на службу в	1	2	-
	ВС РФ			
	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 вышеназванных 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. Антивирус Kaspersky Endpoint Security
2. Windows, Microsoft Office

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