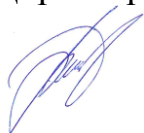


Федеральное государственное образовательное бюджетное  
учреждение высшего образования  
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»  
(Финансовый университет)

Уральский филиал Финуниверситета

Кафедра «Экономика финансы и управление»

СОГЛАСОВАНО  
Директор ООО «ИНЕСК»



Д.С. Грибков  
«22» февраля 2023 г

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Уральского филиала  
Финуниверситета



Д.А. Циринг  
«22» февраля 2023 г.

Каткова С.Г.

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**  
**Рабочая программа дисциплины**

Для студентов, обучающихся по направлению **38.03.02 «Менеджмент»**  
образовательная программа - Управление бизнесом  
профиль - Менеджмент организации

*Рекомендовано Ученым советом  
Уральского филиала Финуниверситета  
(Протокол № 50 от «21» февраля 2023 г.)*

*Одобрено кафедрой «Экономика, финансы и управление»  
(Протокол № 6 от «14» февраля 2023 г.)*

Челябинск, 2023 .

Наименование разделов РПД	стр.
1. Наименование дисциплины	3
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся (в семестре, в сессию)	4
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием объемов (в академических часах) видов учебных занятий	5
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	17
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.	23
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	29
9. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.	31
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.	31
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	32
12. Описание материальной базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	32

## 1. Наименование дисциплины

Управление человеческими ресурсами

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции <sup>1</sup>	Результаты обучения (владения <sup>2</sup> , умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	<p>1.Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.</p> <p>2.Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.</p> <p>3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.</p>	<p>1.1 <b>Знает</b> основные виды управленческих стратегий, подходы к выработке совместных стратегических решений с учетом коллегиального мнения и стремления к эффективной работе в команде</p> <p>1.2 <b>Умеет</b> взаимодействовать с участниками команды, выстраивая конструктивные отношения с целью достижения высокой результативности в совместной деятельности</p> <p>2.1 <b>Знает</b> нормы и стандарты этического поведения</p> <p>2.2 <b>Умеет</b> выстраивать межличностные отношения на основе соблюдения этических норм и стандартов делового поведения</p> <p>3.1 <b>Знает</b> типы и модели поведения людей, демонстрируемые ими в деле межличностного общения и совместной профессиональной деятельности</p> <p>3.2 <b>Умеет</b> использовать в профессиональной деятельности при достижении общих целей и задач</p>

<sup>1</sup> Заполняется при реализации актуализированных ОС ВО ФУ и ФГОС ВО3++

<sup>2</sup> Владения формулируются только при реализации ОС ВО ФУ первого поколения и ФГОС ВО 3+

			особенности поведения участников команды
<b>ПКН-4</b>	Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	<p>1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.</p> <p>2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.</p> <p>3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.</p>	<p>1.1 <b>Знает</b> сущность, характеристики и структуру рынка труда, его основные элементы и функции</p> <p>1.2 <b>Умеет</b> выявлять закономерности развития рынка труда и понимает специфику регулирования отношений с учетом спроса и предложения</p> <p>2.1 <b>Знает</b> сущность управления человеческими ресурсами и их значение в достижении стратегических целей организации</p> <p>2.2 <b>Умеет</b> разрабатывать кадровые стратегии в организации, сопряженные с достижением перспективных долгосрочных целей организации</p> <p>3.1 <b>Знает</b> специфику компенсационной политики в организации, ее основные принципы и направления</p> <p>3.2 <b>Умеет</b> разрабатывать компенсационные предложения для работников в организации с учетом ее экономического положения и рисков</p>

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам общепрофессионального цикла программы «Управление бизнесом» («Менеджмент организации»).

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

-очная форма обучения

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 2 (в часах)
----------------------------------	-----------------------	---------------------

<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>3 з.е. 108 часа</b>	<b>144</b>
<b>Контактная работа - Аудиторные занятия</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<i>Лекции</i>	16	16
<i>Практические и семинарские занятия,</i>	34	34
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>58</b>	<b>58</b>
Вид текущего контроля	ДТЗ	ДТЗ
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

-очно – заочная форма обучение

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 2 (в часах)
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>3 з.е. 108 часа</b>	<b>144</b>
<b>Контактная работа - Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
<i>Лекции</i>	16	16
<i>Практические и семинарские занятия,</i>	18	18
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>74</b>	<b>74</b>
Вид текущего контроля	ДТЗ	ДТЗ
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 приёме 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 конкурентноспособности 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.

***Тема 10. Организационная культура: понятие, элементы, функции. Кросс-культурный менеджмент и модели в управлении людьми***

Понятие организационная культура. Подходы к типологии организационных культур. Уровни организационно культуры по Э. Шейну. Функции роль организационной культуры в управлении человеческими ресурсами. Методики оценки организационной культуры. Управление отношениями с работниками организации: лояльность, вовлеченность.

Кросс-культурный менеджмент. Влияние национальных культур на управление человеческими ресурсами. Кросс-культурные модели управления людьми в организации. Модель Г. Хофстеде.

## ***Тема 11. Инновации в управлении человеческими ресурсами. Особенности УЧР в условиях цифровой экономики***

Инновационная среда организации, роль человеческих ресурсов, лидерства и организационной культуры в ее формировании. Инновационные подходы в УЧР (методы и технологии). ИТ-технологии в УЧР, возможности и риски.

## ***Тема 12. Тенденции и перспективы развития УЧР: глобализация и международное управление человеческими ресурсами. Мировой опыт в УЧР.***

Определение международного управления человеческими ресурсами. Влияние глобализации на управление человеческими ресурсами. Политика в сфере развития человеческих ресурсов в международном контексте. Трудности и особенности международного управления человеческими ресурсами. Транснациональные компании: особенности отбора и приема на работу, планирования карьеры, повышения квалификации работников.

Мировой опыт в УЧР: Европейская и Американская модель. Особенности и тенденции управления человеческими ресурсами в развитых и развивающихся странах.

### **5.2 Учебно-тематический план**

- очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа	
			Общая	Лекции	Практические и семинарские занятия	Занятия в интерактивных формах (в числе семинарских)		
1	Человеческие ресурсы как социально-экономическая категория: сущность, эволюция,	10	5	2	3	1/-/-1	5	Дискуссия, опрос, дебаты

	концепция управления							
2	Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура	10	5	2	3	1/-/-/1	5	Дискуссия, опрос, дебаты, решение задач
3	Система управления человеческими ресурсами: понятие, элементы, функции и методы	10	5	2	3	1/-/-/1	5	Опрос, ситуационные задачи, кейсы
4	Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	10	5	2	3	1/-/-/2	5	Опрос, дискуссия, решение практических задач
5	Стратегия управления человеческими ресурсами: виды и взаимосвязь со стратегией организации	9	4	1	3	2/0,5/1/1	5	Опрос, дискуссия, кейсы, поисковый проект
6	Кадровая политика организации: цель, задачи, этапы, виды	9	4	1	3	1/0,5/1/2	5	Дискуссия, решение практических ситуаций
7	Кадровое планирование в обеспечении организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	9	4	1	3	2/0,5/1/1	5	Дискуссия, опрос, деловая игра
8	Использование человеческих ресурсов: оценка, мотивация и	9	4	1	3	2/0,5/1/1	5	Опрос. Разбор практических ситуаций

	стимулирование							и кейсов. Работа в малых группах
9	Развитие человеческих ресурсов: формы и методы обучения, планирование карьеры	9	4	1	3	1/1/1/2	5	Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах
10	Организационная культура: понятие, элементы, функции. Кросс-культурный менеджмент и модели в управлении людьми	9	4	1	3	1/1/1/2	5	Дискуссия, ролевая деловая игра
11	Инновации в управлении человеческими ресурсами. Особенности УЧР в условиях цифровой экономики	9	3	1	2	2/1/1/1	4	Опрос, обсуждение, разбор практических ситуаций.
12	Тенденции и перспективы развития УЧР: глобализация и международное управление человеческими ресурсами. Мировой опыт в УЧР.	7	3	1	2	2/1/1/1	4	Дискуссия, кейс-стади, опрос
	<b>В целом по дисциплине</b>	<b>108</b>	<b>50</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>58</b>	<b>Текущий контроль – ДТЗ</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	

**- очно – заочная форма обучения**

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваемо сти
		Всего	Аудиторная работа				Самостоят ельная работа	
			Общая	Лекци и	Практич еские и семинарс кие занятия	Занятия в интерактив ных формах (в числе семинарск их)		
1	Человеческие ресурсы как социально-экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления	8	2	2		2	6	Дискуссия, опрос, дебаты
2	Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура	10	4	2	2	2	6	Дискуссия, опрос дебаты, решение задач
3	Система управления человеческими ресурсами: понятие, элементы, функции и методы	8	2	2		2	6	Опрос, ситуационные задачи, кейсы
4	Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	10	4	2	2	2	6	Опрос, дискуссия, решение практических задач
5	Стратегия управления человеческими ресурсами: виды и взаимосвязь со стратегией организации	9	3	1	2	2	6	Опрос, дискуссия, кейсы, поисковый проект

6	Кадровая политика организации: цель, задачи, этапы, виды	7	1	1			6	Дискуссия, решение практических ситуаций
7	Кадровое планирование в обеспечении организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	9	3	1	2	2	6	Дискуссия, опрос, деловая игра
8	Использование человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	9	3	1	2		6	Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах
9	Развитие человеческих ресурсов: формы и методы обучения, планирование карьеры	9	3	1	2		6	Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах
10	Организационная культура: понятие, элементы, функции. Кросс-культурный менеджмент и модели в управлении людьми	9	3	1	2	2	6	Дискуссия, ролевая деловая игра
11	Инновации в управлении человеческими ресурсами. Особенности УЧР в условиях цифровой экономики	9	3	1	2		6	Опрос, обсуждение, разбор практических ситуаций.
12	Тенденции и перспективы	11	3	1	2	2	8	Дискуссия, кейс-стади,

развития УЧР: глобализация и международное управление человеческими ресурсами. Мировой опыт в УЧР.							опрос
<b>В целом по дисциплине</b>	108	34	16	18	16	74	<b>Текущий контроль – ДТЗ</b>
<b>ИТОГО:</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>69</b>	

### 5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Форма проведения занятий
Тема 1. Человеческие ресурсы как социально-экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления	Отличия и сходства управления персоналом и управления человеческими ресурсами. Человеческий капитал.	Структурированная дискуссия. Беседа. Дебаты.
Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура	Влияние демографических процессов на рынок труда. Проблемы и перспективы развития рынка труда в РФ. Влияние глобализации на процессы формирования рынка труда. Методы прогнозирования численности населения и трудовых ресурсов. Определение структуры трудовых ресурсов.	Дискуссия, опрос решение задач
Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: понятие, элементы, функции и методы	Системный подход к управлению ЧР. Формирование системы УЧР, основные требования и элементы. Методы и функции системы УЧР.	Опрос, ситуационные задачи, кейсы
Тема 4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	Конституциональные положения как основа системы УЧР. Принципы трудовых отношений, концепция достойного труда. правового регулирования УЧР. Объекты и субъекты, методы правового регулирования УЧР.	Опрос, дискуссия, решение практических задач
Тема 5. Стратегия управления человеческими ресурсами: виды и взаимосвязь со	Подходы и принципы разработки стратегии УЧР. Взаимосвязь стратегии УЧР и стратегии	Опрос, дискуссия, кейсы, поисковый проект

стратегией организации	организации. Факторы, влияющие на особенности разработки стратегии УЧР. Критерии выбора стратегии УЧР. Процесс и этапы разработки стратегии УЧР.	
Тема 6. Кадровая политика организации: цель, задачи, этапы, виды	Типы и виды кадровой политики. Формирование кадровой политики организации.	Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах
Тема 7. Кадровое планирование в обеспечении организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	Виды, этапы кадрового планирования. Набор и отбор работников в организацию: источники и технологии. Процесс адаптации работников в организации, оценка его эффективности.	Дискуссия, опрос, деловая игра
Тема 8. Использование человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	Технологизация оценки персонала. Алгоритмы оценки. Показатели, критерии и шкалы оценки персонала. Схема сбора экспертных оценок. Аттестационная и диагностическая оценки, общее и различия. Сопоставительный анализ теорий мотивации. Новые стимулирующие системы в организациях.	Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах
Тема 9. Развитие человеческих ресурсов: формы и методы обучения, планирование карьеры	Процесс профессионального развития персонала. Кадровая политика и развитие персонала. Роль дополнительного профессионального образования в развитии персонала. Социализация и организационная карьера. Проектирование работ и развитие личности.	Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах
Тема 10. Организационная культура: понятие, элементы, функции. Кросс-культурный менеджмент и модели в управлении людьми	Типологии организационных культур. Кросс-культурные модели в УЧР	Ролевая деловая игра, решение практических ситуаций
Тема 11. Инновации в управлении человеческими ресурсами. Особенности УЧР в условиях цифровой экономики	Формирование инновационной среды организации, модели лидерства и культура знаний. Инновационные методы и подходы в различных процессах УЧР	Опрос, обсуждение, разбор практических ситуаций.
Тема 12. Тенденции и перспективы развития УЧР:	Влияние глобализации и международного менеджмента на	Решение кейс-стади, работа в малых группах,



глобализация и международное управление человеческими ресурсами. Мировой опыт в УЧР.	УЧР. Возможности применения мирового опыта УЧР в России.	дебаты
--	--	--------

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

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

Наименование тем (разделов), входящих в дисциплину	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Человеческие ресурсы как социально-экономическая категория: сущность, эволюция, концепция управления	Развитие теории управления человеческими ресурсами. Модели и концепции управления человеческими ресурсами.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу
Тема 2. Формирование человеческих ресурсов: демография, рынок труда, численность и структура	Динамика демографических процессов. Трудовая миграция: причины и последствия. Баланс численности трудовых ресурсов. Институциональные основы рынка труда. Внутренний рынок труда и его взаимосвязи	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу и решению задач.
Тема 3. Система управления человеческими ресурсами: понятие, элементы, функции и методы	Особенности применения системного подхода в УЧР. Этапы развития системы УЧР. Методы формирования, анализа и оценки функционирования системы УЧР.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу и решению ситуационных задач и разбору кейсов
Тема 4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Методы и принципы УЧР	Локальные нормативные акты в системе УЧР, их классификация. Принципы и логика локального нормотворчества. Правовой механизм УЧР организации.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу и решению задач.
Тема 5. Стратегия управления человеческими ресурсами: виды и взаимосвязь со стратегией организации	Стратегическое УЧР и его взаимосвязь со стратегией организации. Инновации в УЧР. Этапы разработки стратегии УЧР. Показатели и критерии оценки стратегии УЧР.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу, дискуссии, решению кейсов и разработке поискового проекта
Тема 6. Кадровая политика	Субъекты и объекты кадровой политики. Типы кадровой политики:	Изучение учебной и специальной литературы,

организации: цель, задачи, этапы, виды	пассивная, активная, реактивная, превентивная кадровая политика.	подготовка реферата, работа в командах над практической ситуацией
Тема 7. Кадровое планирование в обеспечении организации человеческими ресурсами: набор, отбор, адаптация	Технологии трудоустроенности организации. Формы планирования потребности организации в работниках. Источники найма на работу. Организация процессов подбора и отбора кадров. Современные формы занятости, их характеристика и особенности.	Изучение учебной и специальной литературы, подготовка к дискуссии, опросу, проведению деловой игры.
Тема 8. Использование человеческих ресурсов: оценка, мотивация и стимулирование	Формализация и обработка информации для оценки персонала. Средства обеспечения технологии оценки. Аттестация как форма оценки персонала, особенности правовых взаимоотношений.	Изучение учебной и специальной литературы, подготовка докладов, подготовка реферата, подготовка к решению кейсов
Тема 9. Развитие человеческих ресурсов: формы и методы обучения, планирование карьеры	Профессиональное развитие как направление кадровой политики. Организационные основы управления развитием персонала. Технологии и механизмы регулирования профессионального развития персонала.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу, дискуссии, решению кейсов и разработка проекта
Тема 10. Организационная культура: понятие, элементы, функции. Кросс-культурный менеджмент и модели в управлении людьми	Кросс-культурный менеджмент. Влияние национальных культур на управление человеческими ресурсами. Кросс-культурные модели управления людьми в организации. Модель Г. Хофстеде.	Изучение учебной и специальной литературы, подготовка докладов, подготовка реферата, подготовка к решению кейсов
Тема 11. Инновации в управлении человеческими ресурсами. Особенности УЧР в условиях цифровой экономики	Перспективные направления УЧР в 21 веке Технологии четвертой промышленной революции и УЧР. ИТ-платформы в УЧР. Инновационные технологии в различных процессах УЧР.	Изучение учебной и специальной литературы, подготовка докладов, подготовка реферата, подготовка к решению кейсов
Тема 12. Тенденции и перспективы развития УЧР: глобализация и международное управление человеческими ресурсами. Мировой опыт в УЧР.	Мировой опыт в УЧР: Европейская и Американская модель. Особенности и тенденции управления человеческими ресурсами в развитых и развивающихся странах.	Изучение учебной и специальной литературы, подготовка докладов, подготовка реферата, подготовка к решению кейсов

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

### Примерный перечень тем ДТЗ

1. Человеческие ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации
2. Рынок труда и занятость населения
3. Влияние глобализации на российский рынок труда
4. Государственная система управления трудовыми ресурсами
5. Философия управления человеческими ресурсами
6. Концепция управления человеческими ресурсами
7. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами
8. Управление человеческими ресурсами и управления персоналом
9. Методы управления человеческими ресурсами
10. Система управления человеческими ресурсами организации (цели, функции)
11. Обеспечение системы УЧР (кадровое, информационное, нормативно-методическое)
12. Кадровая политика как основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами
13. Система стратегического управления человеческими ресурсами
14. Маркетинг персонала
15. Планирование и прогнозирование потребности организации в человеческих ресурсах
16. Кадровый потенциал организации, управление его развитием
17. Интеллектуальный, социальный и человеческий капитал
18. Теория человеческого капитала и использование человеческих ресурсов
19. Международное управление человеческими ресурсами
20. Международная организация труда
21. Метод SWOT для выработки стратегии управления человеческими ресурсами
22. Технологии отбора и подбора работников в организации
23. Современные методы найма и отбора работников
24. Секреты успешного трудоустройства

25. Как пройти собеседование в организации: этапы подготовки и модели поведения
26. Деловая оценка работников в организации
27. Социализация и профориентация работников
28. Адаптация работников в организации
29. Основы организации труда в организации
30. Оптимизация численности работников, процедура аутплейсмента
31. Развитие и обучение кадров в организации
32. Организация обучения работников в организации
33. Виды, методы обучения персонала
34. Оценка эффективности обучения работников
35. Управление деловой карьерой персонала организации
36. Алгоритм построения карьеры
37. Управление кадровым резервом
38. Изменение поведения работников в организации
39. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников
40. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами. Модель компетенций. Профессиональный стандарт
41. Денежное и неденежное стимулирование труда
42. Управление системой оплаты труда в организации
43. Модели оплаты труда: классическая и современная практика (на примере организаций)
44. Управление конфликтами в организации
45. Управление стрессами
46. Роль организационной культуры в сплочении коллектива
47. Модель кросс-культурного менеджмента в России
48. Оценка результатов труда работников организации
49. Система социально-трудовых отношений в организации
50. Теории управления о роли человека в организации

### Пример задания для ДТЗ

Используя приведённую в таблице ниже типологию стилей организационного поведения, выберите примеры возможных организаций (вид деятельности, отраслевая принадлежность и т.д.) и укажите особенности управления человеческими ресурсами в таких условиях.

№ п/п	НАЗВАНИЕ СТИЛЯ	КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА
1	Автократический	Основывается на нормативно закрепляемом единоначалии, жестком подчинении и принуждении
2	Авторитарный	Опирается на добровольное признание и следствие исключительности авторитета, статуса, имиджа
3	Административный	Основывается на регламентации, соблюдении и контроле централизованно установленных процедур
4	Анархический	Стремится к абсолютной децентрализации и полному раскрепощению действий вне рамок законов и норм
5	Бюрократический	Буквально трактует и реализует приоритет средств и методов формальной организации
6	Демократический	Стремится к обеспечению равенства прав и свобод, расширению и активизации деятельности каждого
7	Диктаторский	Максимально узурпирует, жестко и централизованно реализует полномочия в действиях и оценках
8	Коллегиальный	Основывается на обязательности совместного участия в анализе, оценке и выработке вариантов действий
9	Конформистский	Изначально ориентируется на адаптивное поведение, подстройку, приспособление
10	Корпоративный	Создаёт, поддерживает и использует конструктивное взаимодействие индивидуальностей
11	Либеральный	Опирается на приоритет свободы личности и обеспечение максимальной независимости действий
12	Сепаратный	Формирует и использует потенциал разделения, сравнения, противопоставления. Конкуренции

### Пример кейса «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 заняла серьезную позицию на рынке информационных технологий. На сегодняшний день эта 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

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

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и владений содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине»

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1.Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.  2.Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении	<b>Знает</b> основные виды управленческих стратегий, подходы к выработке совместных стратегических решений с учетом коллегиального мнения и стремления к эффективной работе в команде <b>Умеет</b> взаимодействовать с участниками команды, выстраивая конструктивные отношения с целью достижения высокой результативности в совместной деятельности  <b>Знает</b> нормы и стандарты этического поведения <b>Умеет</b> выстраивать межличностные отношения на основе соблюдения этических норм и стандартов делового поведения	<b>1.Мини-кейс.</b> Менеджер по персоналу крупной компании разработал предложения по совершенствованию сферы планирования и развития карьеры. Ему поручено проинформировать о новых требованиях представителей 12 филиалов с целью внедрения новых программ планирования карьеры. Задание: 1. Какие коммуникационно-информационные ресурсы необходимо задействовать для наиболее эффективного взаимодействия со структурами компании? 2. В чем преимущества информационных источников, которые Вы предлагаете? 3. Каким образом построить совместную работу для достижения оптимального и быстрого результата по внедрению новой практики?  <b>2 Ситуационная задача.</b> Прочитайте ситуацию, в которой следовало бы уточнить уместность применения местоимений Ты? или Вы? Данный выбор касается применения норм делового служебного этикета. Выскажите свое отношение к поднятой проблеме.

			<p>1. Руководитель запрещает персоналу обращаться друг к другу на «вы». Даже к нему самому требует такого же обращения. Это вызывает смущение у работников, так как в организации работают люди разных поколений. А к клиентам очень важно обращаться на «Вы», такое же обращение необходимо применять ко всем внешним представителям.</p> <p>Что можно наблюдать в данной организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности корпоративной этики?</li> <li>2. Специфику стиля управления руководителя?</li> <li>3. Попытку искусственно поддерживать дружественность в отношениях?</li> <li>4. Следование стереотипам в поведении?</li> <li>5. Что-то ещё...?</li> </ol> <p>Обоснуйте свою позицию и выскажите свое отношение к данной ситуации. Считаете ли Вы допустимой такую ситуацию?</p>
	<p>3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.</p>	<p><b>Знает</b> типы и модели поведения людей, демонстрируемые ими в деле межличностном общении и совместной профессиональной деятельности</p> <p><b>Умеет</b> использовать в профессиональной деятельности при достижении</p>	<p><b>3. Ситуационная задача.</b> Обоснуйте, в каких условиях действия руководителей по отношению к своим работникам/ участникам команды могут считаться как целесообразные?</p> <p>а) регулярно контролировать деятельность работников, но не вмешиваться в их работу; б) контролировать работу подчиненных от случая к случаю; в) осуществлять контроль постоянно и жестко</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие методы позволяют выявлять особенности поведения работников</li> <li>2. Укажите показатели, которые характеризуют эффективность совместной</li> </ol>



			<p>работы</p> <p>3. Какие действия в сфере управления людьми считаются наиболее целесообразными с точки зрения достижения совместных целей и задач?</p>
<p><b>ПКН-4</b></p> <p>Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач</p>	<p>1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.</p> <p>2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.</p> <p>3. Владеет навыками анализа принципов и основ</p>	<p><i>Знает</i> сущность, характеристики и структуру рынка труда, его основные элементы и функции</p> <p><i>Умеет</i> выявлять закономерности развития рынка труда и понимает специфику регулирования отношений с учетом спроса и предложения</p> <p><i>Знает</i> сущность управления человеческими ресурсами и их значение в достижении стратегических целей организации</p> <p><i>Умеет</i> разрабатывать кадровые стратегии в организации, сопряженные с достижением перспективных долгосрочных целей организации</p> <p><i>Знает</i> специфику компенсационной политики в организации, ее</p>	<p><b>1. Ситуационная задача.</b> Одной из основных задач региональной инновационной политики является поддержка разработок в сфере высоких технологий с целью производства на их основе импортозамещающих товаров и услуг, создание условий для привлечения зарубежных инвестиций.</p> <p>Задание:</p> <p>1. Какие преобразования на рынке труда должны произойти в данных условиях?</p> <p>2. Укажите систему мер по обеспечению экономики человеческими ресурсами соответствующего качества, позволяющих достигнуть поставленных целей?</p> <p>3. Определите основные источники привлечения человеческих ресурсов для решения задач по инновационным преобразованиям в экономике</p> <p><b>2. Тест.</b> Разработка стратегии управления человеческими ресурсами в первую очередь опирается на:</p> <p>А) концепцию управления производством</p> <p>Б) философию организации</p> <p>В) технологии управления человеческими ресурсами</p> <p>Г) стратегию организации</p> <p>Д) методы управления человеческими ресурсами</p> <p><b>3. Мини-кейс.</b> В крупной российской компании с развитой филиальной сетью работает более 1000 человек. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление</p>

	<p>формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.</p>	<p>основные принципы и направления  <b>Умеет</b> разрабатывать компенсационные предложения для работников в организации с учетом ее экономического положения и рисков</p>	<p>построено по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. В компании полная налоговая прозрачность. В настоящее время компания переживает период бурного роста, т.е. ежемесячно набирают персонал порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.  Задание:  1. Предложите принципы формирования и структуру пакета немонетарной системы мотивации с целью совершенствования компенсационной политики.  2. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?  3. Каковы риски и преимущества использования немонетарного стимулирования?</p>
--	--	---	--

### Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену/зачету

1. Сущность и содержание понятия «Человеческие ресурсы» (ЧР): аспекты изучения. Роль ЧР в современных условиях
2. Классификация и концепции управления ЧР
3. Эволюция становления концепции управления ЧР, её содержание и принципиальное отличие.
4. Этапы и персоналии теории человеческих ресурсов.
5. Формирование человеческих ресурсов. Динамика численности населения: демографический аспект
6. Демографическая ситуация в РФ. Основные положения демографической политики РФ.

7. Типы воспроизводства населения, их характеристика. Особенности современного этапа воспроизводства населения.
8. Трудовая миграция: причины, классификация видов и форм миграции.
9. Рынок труда и занятость. Безработица: формы и характеристики. Особенности регулирования процессов на рынке труда в современных условиях.
10. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Стратегические и операционные аспекты в разработке кадровых решений в системе управления ЧР.
11. Цель и функции управления ЧР. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами
12. Выбор и разработка основных стратегий УЧР: компоненты и примеры
13. Основные факторы, определяющие стратегию управления ЧР.
14. Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами.
15. Окружающая среда и особенности управления (ЧР). Влияние размера организации на особенности УЧР
16. Кадровая политика и кадровый менеджмент. Цели, задачи, основные этапы разработки кадровой политики.
17. Типы кадровой политики и их характеристика
18. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления её ЧР.
19. Классификация методов управления ЧР
20. Психологические методы управления человеческими ресурсами
21. Административные и организационно-управленческие методы управления человеческими ресурсами
22. Экономические методы управления человеческими ресурсами
23. Критерии выбора метода управления ЧР
24. Показатели эффективности выбора метода управления ЧР
25. Комплексная оценка эффективности кадровых решений в сфере управления ЧР.

26. Отличия системы управления человеческими ресурсами от традиционной системы управления персоналом
27. Системный подход в УЧР. Классификация методов анализа и построения системы управления человеческими ресурсами организации
28. Цели и функции системы УЧР.
29. 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

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

### **Нормативные акты**

- 1) Конституция Российской Федерации
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп.)

### **Основная литература:**

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов /

- О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). —URL: <https://urait.ru/bcode/468825>
2. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/468655>
3. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/474247>
4. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 270 с. — (Высшее образование). —URL: <https://urait.ru/bcode/470091>
5. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). —URL: <https://urait.ru/bcode/484241>

### **Дополнительная литература**

4. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2019. - 432 с. — (Бакалавр. Академический курс). - Текст: непосредственный. — То же. — 2019. — ЭБС Юрайт. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/429092> (дата обращения: 25.10.2019). - Текст: электронный.

5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / А.Я.

Кибанов, И.Б. Дуракова; Гос. ун-т управления. - Москва: Кнорус, 2016. - 358 с. - Текст: непосредственный. - То же. - 2019. - ЭБС BOOK.ru. - URL: <https://book.ru/book/931301> (дата обращения: 25.10.2019). — Текст: электронный.

6. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / под ред. Ю.Г. Одегова, М.В. Полевой, В.С. Половинко. — Москва: КноРус, 2019. — 583 с. — (Магистратура). — ISBN 978-5-406-06837-3. — ЭБС BOOK.ru. - URL: <https://book.ru/book/931990> (дата обращения: 08.11.2019). — Текст: электронный.

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

1. Библиотечно-информационный комплекс Финуниверситета (электронная библиотека, ресурсы на русском языке): [http://www.library.fa.ru/res\\_mainres.asp?cat=rus](http://www.library.fa.ru/res_mainres.asp?cat=rus)
2. Библиотечно-информационный комплекс Финуниверситета (электронная библиотека, ресурсы на иностранных языках): [http://www.library.fa.ru/res\\_mainres.asp?cat=en](http://www.library.fa.ru/res_mainres.asp?cat=en)
3. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/> (<http://library.fa.ru/files/elibfa.pdf> )
4. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
5. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
6. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znaniy.com>
7. «Деловая онлайн библиотека» издательства «Альпина Паблишер»
8. <http://lib.alpinadigital.ru/en/library>
9. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» <https://e.lanbook.com/>
10. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/>

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

Обучение по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» 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 практических занятий активно используются методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу.

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

### **11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения**

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security;
- 2) Astra Linux Common Edition, Windows;
- 3) LibreOffice, Microsoft Office.

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

- 1) СПС Консультант Плюс (соглашение от 17.01.2003 г. № 24 с последующей пролонгацией)
- 2) Информационно-образовательный портал Финуниверситета и др.

### **11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации**

Не используется.

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

Филиал обеспечен учебными аудиториями для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенными оборудованием и техническими средствами обучения с Подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финуниверситета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду Финансового университета.

Филиал обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security;
- 2) Astra Linux Common Edition, Windows;
- 3) LibreOffice, Microsoft Office.