

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

**Уральский филиал Финуниверситета**

Кафедра «Экономика финансы и управление»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Уральского филиала  
Финуниверситета



А.А. Якушев  
«17» марта 2021 г.

Пигузова С.В.

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

для студентов, обучающихся по направлению подготовки  
38.03.02 Менеджмент, Управление бизнесом (Менеджмент организации)

*Рекомендовано Ученым советом  
Уральского филиала Финуниверситета  
(Протокол № 30 от «16» марта 2021 г.)*

*Одобрено кафедрой «Экономика, финансы и управление»  
(Протокол № 9 от «9» марта 2021 г.)*

Челябинск, 2021

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>1. НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ) С УКАЗАНИЕМ ИНДИКАТОРОВ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ И ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>3</b>
<b>3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>4</b>
<b>4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ С ВЫДЕЛЕНИЕМ ОБЪЕМА АУДИТОРНОЙ (ЛЕКЦИИ, СЕМИНАРЫ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....</b>	<b>5</b>
<b>5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ ИХ ОБЪЕМОВ (В АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ) И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.....</b>	<b>5</b>
<b>6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>15</b>
<b>7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>21</b>
<b>8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>29</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>30</b>
<b>10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>31</b>
<b>11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ НЕОБХОДИМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ .....</b>	<b>31</b>
<b>12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>32</b>

## 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	1.Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. 2.Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении. 3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	1.1 <b>Знает</b> основные виды управленческих стратегий, подходы к выработке совместных стратегических решений с учетом коллегиального мнения и стремления к эффективной работе в команде 1.2 <b>Умеет</b> взаимодействовать с участниками команды, выстраивая конструктивные отношения с целью достижения высокой результативности в совместной деятельности 2.1 <b>Знает</b> нормы и стандарты этического поведения 2.2 <b>Умеет</b> выстраивать межличностные отношения на основе соблюдения этических норм и стандартов делового поведения 3.1 <b>Знает</b> типы и модели поведения людей, демонстрируемые ими в деловом межличностном общении и совместной профессиональной деятельности 3.2 <b>Умеет</b> использовать в профессиональной деятельности при достижении

<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+

			общих целей и задач особенности поведения участников команды
<b>ПKN-4</b>	Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационно й культуры, а также принципами построения компенсационны х 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.	1.1 <b>Знает</b> сущность, характеристики и структуру рынка труда, его основные элементы и функции 1.2 <b>Умеет</b> выявлять закономерности развития рынка труда и понимает специфику регулирования отношений с учетом спроса и предложения 2.1 <b>Знает</b> сущность управления человеческими ресурсами и их значение в достижении стратегических целей организации 2.2 <b>Умеет</b> разрабатывать кадровые стратегии в организации, сопряженные с достижением перспективных долгосрочных целей организации 3.1 <b>Знает</b> специфику компенсационной политики в организации, ее основные принципы и направления 3.2 <b>Умеет</b> разрабатывать компенсационные предложения для работников в организации с учетом ее экономического положения и рисков

### 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**

Таблица 1

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

**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

№ 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	10	5	2	3	1/-/-1	5	Дискуссия, опрос, дебаты
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	9	4	1	3	2/0,5/1/1	5	Опрос, дискуссия, кейсы, поисковый проект

	организации							
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 стимулирование	9	4	1	3	2/0,5/1/1	5	Опрос. Разбор практических ситуаций 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>58</b>	<b>Текущий контроль – ДТЗ</b>
	<b>ИТОГО:</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 стратегией организации	Подходы и принципы разработки стратегии УЧР. Взаимосвязь стратегии УЧР и стратегии организации. Факторы, влияющие на особенности разработки стратегии УЧР. Критерии выбора стратегии УЧР. Процесс и этапы разработки стратегии УЧР.	Опрос, дискуссия, кейсы, поисковый проект
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: глобализация и международное управление человеческими ресурсами. Мировой опыт в УЧР.	Влияние глобализации и международного менеджмента на УЧР. Возможности применения мирового опыта УЧР в России.	Решение кейс-стади, работа в малых группах, 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	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

организации		проекта
Тема 6. Кадровая политика организации: цель, задачи, этапы, виды	Субъекты и объекты кадровой политики. Типы кадровой политики: пассивная, активная, реактивная, превентивная кадровая политика.	Изучение учебной и специальной литературы, 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 не денежное 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, подберите 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 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

## **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»

### **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

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Контрольные задания
<b>УК-9</b>	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</p>	<p><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.</p> <p>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</p>



		<p>в профессиональной деятельности.</p>	<p>совместную работу для достижения оптимального и быстрого результата по внедрению новой практики?</p> <p><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> <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> <p>1. Особенности корпоративной этики?</p> <p>2. Специфику стиля управления руководителя?</p> <p>3. Попытку искусственно поддерживать дружественность в отношениях?</p> <p>4. Следование стереотипам в поведении?</p> <p>5. Что то ещё....?</p> <p>Обоснуйте свою позицию и выскажите свое отношение к данной ситуации. Считаете ли Вы допустимой такую ситуацию?</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</p>
--	--	---	---

			<p>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: 1. Какие методы позволяют выявлять особенности поведения работников 2. Укажите показатели, которые характеризуют эффективность совместной работы 3. Какие действия в сфере управления людьми считаются наиболее целесообразными с точки зрения достижения совместных целей и задач?</p>
<b>ПКН-4</b>	<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 формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.</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. Задание: 1. Какие преобразования на рынке труда должны произойти в данных условиях? 2. Укажите систему мер по обеспечению экономики человеческими ресурсами соответствующего качества, позволяющих достигнуть поставленных целей? 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 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.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Предложите принципы формирования и структуру пакета немонетарной системы мотивации с целью совершенствования компенсационной политики.</li> <li>2. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?</li> <li>3. Каковы риски и преимущества использования немонетарного стимулирования?</li> </ol>
--	--	--	--

### Пример экзаменационного билета

#### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №

по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами»

1. Какова роль международных организаций в управлении человеческими ресурсами? Приведите примеры международных организаций, деятельность которых связана с управлением человеческими ресурсами (20б.).

2. В чём заключаются особенности управления человеческими ресурсами на различных этапах жизненного цикла организации? Раскройте функции УЧР, применительно к каждому этапу, приведите примеры (20 баллов)

3. Ситуационная задача (20б.)

В компании, занимающейся закупками и последующей оптовой торговлей компьютерной техникой, работают два специалиста, получающие должностные оклады, и месячные премии в размере до 40% оклада и пять коммерческих агентов, занятых продажами розничным продавцам и получающие комиссионные в размере 10% от суммы продаж. Цены на реализуемые компьютеры и комплектующие к ним устанавливает Генеральный директор.

Анализ финансовых результатов за последние шесть месяцев показал, что прибыльность организации стала сокращаться, несмотря на постоянный рост объемов реализации и сохранение товарных запасов на одном уровне, и что, кроме того, увеличились сроки сбора дебиторской задолженности. Специалисты по закупкам в течение всех шести месяцев получали 40% премию, однако их вознаграждение составляло только 40% от среднего дохода коммерческого агента.

**Задание:**

1. Проанализируйте состояние системы вознаграждения в организации? Чем можно объяснить достигнутые результаты?

2. Как система компенсации связана с результатами работы?

3. Что, по Вашему мнению, можно было бы предложить для развития системы вознаграждения в данной организации, чтобы повысить мотивацию работников и их вовлеченность в дела организации?

## **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 для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 212 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-04759-2. — ЭБС Юрайт. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438218> (дата обращения: 07.11.2019). - Текст: электронный.

2. Управление человеческими ресурсами = Human Resource Management: учебник для бакалавров / С.-Петерб. гос. ун-т экономический университет; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова - М.: Юрайт, 2013, 2014 - 526 с. - Текст : непосредственный.

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, 2019. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — ЭБС Юрайт. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/446580> (дата обращения: 07.11.2019). - Текст: электронный.

3. Валишин Е.Н. Теория и практика управления человеческими ресурсами: учебное пособие/ Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева. - Москва: КноРус, 2018. - 128 с. — ISBN 978-5-4365-2740-6. — ЭБС BOOK.ru. - URL: <https://book.ru/book/930488> (дата обращения: 08.11.2019). — Текст: электронный.

### **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. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
4. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znaniy.com>
5. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/>
6. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
7. Человеческие ресурсы. Портал <http://www.rhr.ru>

8. Министерство труда и социальной защиты РФ <http://www.rosmintrud.ru>
9. Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
10. Электронная библиотека <http://grebennikon.ru>
11. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки <https://dvs.rsl.ru/>

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

Самостоятельное изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» рекомендуется начать с уяснения теоретических основ, затем перейти к изучению различных концепций и моделей УЧР, применяемых как в России, так и за рубежом. В целях успешного освоения учебного курса студенту необходимо периодически после изучения очередной темы обращаться к самоконтролю с использованием имеющихся экзаменационных вопросов.

#### **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:

Windows Microsoft Office,

Антивирус ESET Endpoint Security

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Справочная правовая система «КонсультантПлюс»  
(<http://www.consultant.ru>).

Справочная правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru>).

Информационно-образовательный портал Финансового университета. -  
<http://portal.ufrf.ru>.

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации – не предусмотрено.

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

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» необходимо использовать аудитории, оснащенные компьютером и видеопроцессором для демонстрации презентаций, компьютерный класс с доступом в Интернет.