

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 13.01.2026 13:34:51
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 3
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.25 Управление человеческими ресурсами

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Региональное управление и местное самоуправление
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Очно- **форма обучения**
(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

, канд. экон. наук, доцент, доцент
кафедры управления персоналом и экономики труда

Заведующий кафедрой:

*Стадник Алла Мироновна, канд. гос. упр., доцент, заведующий кафедрой
управления персоналом и экономики труда*

Рабочая программа дисциплины Б1.О.25 Управление человеческими
ресурсами одобрена на заседании кафедры управления
Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 01 от «01» октября 2025 г.

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Обеспечить системное представление обучающегося о задачах, функциях, роли и месте управления человеческими ресурсами (УЧР) в системе менеджмента организации.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

усвоить роль УЧР в системе менеджмента организаций, основы формирования, сплоченности и социального развития коллектива, кадровой политики и стратегии УЧР организации; повысить компетентность будущих управленцев в области кадрового планирования, организации деятельности служб персонала, организации набора и отбора кадров, оценки и аттестации персонала; привить и закрепить навыки и умения по управлению развитием и движением человеческих ресурсов, организации высвобождения персонала.

овладеть методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем мотивации персонала в организации; приобрести базовые навыки практической работы в области анализа основных процессов и показателей движения персонала в организации и эффективности УЧР.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.О

1.3.1. Дисциплина "Управление человеческими ресурсами" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Теория организации

1.3.2. Дисциплина "Управление человеческими ресурсами" выступает опорой для следующих элементов:

Принятие и исполнение управленческих решений

Организационная культура и мотивационное управление

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ОПК-6.5: Способен оценить использование и влияние человеческих ресурсов в процессе управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд

Знать:

| | |
|-----------|---|
| Уровень 1 | Понятийный аппарат и основные особенности управления человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе |
| Уровень 2 | Роль человеческих ресурсов в государственном и муниципальном управлении |
| Уровень 3 | Способы и подходы к оценке использования и влияния человеческих ресурсов в процессе управления государственными и муниципальными учреждениями |

Уметь:

| | |
|-----------|--|
| Уровень 1 | Применять при решении практических заданий знания понятийного аппарата и основных особенностей управления человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе |
| Уровень 2 | Оценивать на практике роль человеческих ресурсов в государственном и муниципальном управлении |
| Уровень 3 | Использовать в профессиональной деятельности знания способов и подходов к оценке использования и влияния человеческих ресурсов в процессе управления на государственной и муниципальной службе |

Владеть:

| | |
|-----------|--|
| Уровень 1 | навыками применения при решении практических заданий знаний понятийного аппарата и основных особенностей управления человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе |
| Уровень 2 | навыками оценки на практике роли человеческих ресурсов в государственном и муниципальном управлении |
| Уровень 3 | навыками использования в профессиональной деятельности знаний способов и подходов к оценке использования и влияния человеческих ресурсов в процессе управления на государственной и муниципальной службе |

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК ОС-5.5: Способен применять в ходе управления человеческими ресурсами различный инструментарий с учетом межкультурного разнообразия общества и особенностей добровольческой (волонтерской) деятельности

| | |
|---|---|
| Знать: | |
| Уровень 1 | Понятийный аппарат и теоретические основы управления человеческими ресурсами |
| Уровень 2 | Способы, приемы, подходы к управлению человеческими ресурсами с учетом межкультурного разнообразия общества |
| Уровень 3 | Методологию и инструментарий управления человеческими ресурсами с учетом межкультурного разнообразия общества |
| Уметь: | |
| Уровень 1 | Применять при решении практических заданий понятийный аппарат и теоретические основы управления человеческими ресурсами |
| Уровень 2 | Применять на практике способы, приемы, подходы к управлению человеческими ресурсами с учетом межкультурного разнообразия общества |
| Уровень 3 | Применять в профессиональной деятельности методологию и инструментарий управления человеческими ресурсами с учетом межкультурного разнообразия общества |
| Владеть: | |
| Уровень 1 | Практическими навыками применения при решении практических заданий понятийный аппарат и теоретические основы управления человеческими ресурсами |
| Уровень 2 | Способами, приемами, подходами к управлению человеческими ресурсами с учетом межкультурного разнообразия общества на практике |
| Уровень 3 | Методологией и инструментарием управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности с учетом межкультурного разнообразия общества |
| <i>В результате освоения дисциплины "Управление человеческими ресурсами" обучающийся</i> | |
| 3.1 | Знать: понятийный аппарат, раскрывающий суть управления человеческими ресурсами, способы, приемы, подходы к управлению человеческими ресурсами, инструментарий управления человеческими ресурсами с учетом межкультурного разнообразия общества, основные особенности управления человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе |
| 3.2 | Уметь: использовать при решении практических заданий знания понятийного аппарата, раскрывающего суть управления человеческими ресурсами, способов, приемов, подходов к управлению человеческими ресурсами, инструментарий управления человеческими ресурсами с учетом межкультурного разнообразия общества, способов и подходов к оценке использования и влияния человеческих ресурсов в процессе управления на государственной и муниципальной службе |
| 3.3 | Владеть: использования в профессиональной деятельности знаний понятийного аппарата, раскрывающего суть управления человеческими ресурсами; владения способами, приемами, подходами к управлению человеческими ресурсами, методологией и инструментарием управления человеческими ресурсами с учетом межкультурного разнообразия общества; навыками оценки использования и влияния человеческих ресурсов в процессе управления на государственной и муниципальной службе |
| 1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ | |
| Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятиях, включая задания для самостоятельной работы. | |
| <i>Промежуточная аттестация</i> | |
| Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Управление человеческими ресурсами" видом промежуточной аттестации является Экзамен | |

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Управление человеческими ресурсами" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

| Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом. | | | | | | |
|--|----------------|-------|-------------|--|------------|------------|
| 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ | | | | | | |
| Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Компетенции | Литература | Инте ракт. | Примечание |
| Раздел 1. Система управления человеческими ресурсами организации | | | | | | |
| Тема 1.1. УЧР в системе менеджмента организаций. УЧР как социальная система. /Лек/ | 6 | 1 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Тема 1.1. УЧР в системе менеджмента организаций. УЧР как социальная система. /Сем зан/ | 6 | 1 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Тема 1.1. УЧР в системе менеджмента организаций. УЧР как социальная система. /Ср/ | 6 | 4 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.3Л3 1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Тема 1.2. Формирование коллектива организаций. Сплоченность и социальное развитие коллектива /Лек/ | 6 | 1 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.3Л3 1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Тема 1.2. Формирование коллектива организаций. Сплоченность и социальное развитие коллектива /Сем зан/ | 6 | 1 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.3Л3 1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Тема 1.2. Формирование коллектива организаций. Сплоченность и социальное развитие коллектива /Ср/ | 6 | 6 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 | 0 | |

| | | | | | |
|--|---|---|----------------------|--|---|
| | | | | Л1.7 Л1.8Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | |
| Тема 1.3. Кадровая политика и стратегия УЧР организации. Кадровое планирование в организациях. /Лек/ | 6 | 2 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Тема 1.3. Кадровая политика и стратегия УЧР организации. Кадровое планирование в организациях. /Сем зан/ | 6 | 2 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Тема 1.3. Кадровая политика и стратегия УЧР организации. Кадровое планирование в организациях. /Cp/ | 6 | 8 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Раздел 2. Организация деятельности кадровых служб. Набор и мотивация человеческих ресурсов | | | | | |
| Тема 2.1. Организация деятельности и функции служб персонала. Организация набора и отбора человеческих ресурсов. /Лек/ | 6 | 1 | ОПК-6.5 УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Тема 2.1. Организация деятельности и функции служб персонала. Организация набора и отбора человеческих ресурсов. /Сем зан/ | 6 | 1 | ОПК-6.5 УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Тема 2.1. Организация деятельности и функции служб персонала. Организация набора и отбора человеческих ресурсов. /Cp/ | 6 | 6 | ОПК-6.5 УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 | 0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|----------------------|--|---|--|
| | | | | Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | | |
| Тема 2.2. Мотивация в системе УЧР /Лек/ | 6 | 1 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.4Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Тема 2.2. Мотивация в системе УЧР /Сем зан/ | 6 | 1 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.4Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Тема 2.2. Мотивация в системе УЧР /Cp/ | 6 | 8 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.3Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Раздел 3. Оценка, развитие, высвобождение человеческих ресурсов. Эффективность управления человеческими ресурсами. | | | | | | |
| Тема 3.1. Оценка и аттестация человеческих ресурсов. /Лек/ | 6 | 2 | ОПК-6.5 УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Тема 3.1. Оценка и аттестация человеческих ресурсов. /Сем зан/ | 6 | 2 | ОПК-6.5 УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 | |
| Тема 3.1. Оценка и аттестация человеческих ресурсов. /Cp/ | 6 | 8 | ОПК-6.5 УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 | 0 | |

| | | | | | |
|--|---|---|----------------------|--|---|
| | | | | Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | |
| Тема 3.2. Управление развитием и движением человеческих ресурсов организаций. /Лек/ | 6 | 2 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Тема 3.2. Управление развитием и движением человеческих ресурсов организаций. /Сем зан/ | 6 | 2 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Тема 3.2. Управление развитием и движением человеческих ресурсов организаций. /Cр/ | 6 | 8 | УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Тема 3.3. Управление процессом высвобождения человеческих ресурсов. Эффективность УЧР. /Лек/ | 6 | 2 | ОПК-6.5 УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Тема 3.3. Управление процессом высвобождения человеческих ресурсов. Эффективность УЧР. /Сем зан/ | 6 | 2 | ОПК-6.5 УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |
| Тема 3.3. Управление процессом высвобождения человеческих ресурсов. Эффективность УЧР. /Cр/ | 6 | 7 | ОПК-6.5 УК ОС-5.5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 | 0 |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|----|--|----|---|
| Консультация по дисциплине /Конс/ | 6 | 2 | | Э4 | 0 |
| / / | 6 | 2 | | | |
| . . / / | 6 | 9 | | | |
| . . / / | 6 | 18 | | | |

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Управление человеческими ресурсами" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются справочные материалы, материалы научных статей и т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Семинарские занятия предполагают аудиторную работу студентов (или в режиме видеоконференции) по усвоению знаний тем лекций в форме устного опроса, дискуссий, выступления с докладами и их обсуждения.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| 4.1. Рекомендуемая литература | | | |
|-------------------------------|---|--|---|
| 1. Основная литература | | | |
| | Авторы, | Заглавие | Издательство, год |
| Л1.1 | Королева, Л. А. | Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (376 с.) | Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019 |
| Л1.2 | А. Г. Дементьева, М. И. Соколова | Управление человеческими ресурсами: теория и практика : учебник для студентов вузов (352 с.) | Москва : Аспект Пресс, 2015 |
| Л1.3 | Накарякова, В. И. | Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (275 с.) | Саратов : Вузовское образование, 2023 |
| Л1.4 | Бирман Л.А., | Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (346 с.) | Москва : Дело, 2018 |
| Л1.5 | Иванов, С. Ю. | Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.) | Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020 |
| Л1.6 | О. В. Максимчук, Н. И. Борисова, А. В. Борисов, Н. И. Федонюк | Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие (117 с.) | Волгоград : Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2016 |

| | Авторы, | Заглавие | Издательство, год |
|------|--|--|---------------------------------------|
| Л1.7 | В. А. Дресвянников, О. В. Лосева | Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (170 с.) | Саратов : Вузовское образование, 2014 |
| Л1.8 | Веснин, В. Р. | Управление человеческими ресурсами : учебник (702 с.) | Москва : Проспект, 2019 |

2. Дополнительная литература

| | Авторы, | Заглавие | Издательство, год |
|------|------------------------------------|---|------------------------------------|
| Л2.1 | Л. С. Ляхова | Кадровое администрирование и делопроизводство : учебное пособие (188 с.) | ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019 |
| Л2.2 | С. Н. Смирнов | Стратегическое управление человеческими ресурсами : методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы студентов для студентов 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (41 с.) | ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019 |
| Л2.3 | Смоленская, С. В. | Рынок труда: управление человеческими ресурсами : учебное пособие (80 с.) | Ульяновск: УлГТУ, 2023 |
| Л2.4 | А. А. Киселева, Е. Н. Лошинская | Технологии оценки человеческих ресурсов: конспект лекций : конспект лекций (118) | Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024 |

3. Методические разработки

| | Авторы, | Заглавие | Издательство, год |
|------|---------------|--|-----------------------------------|
| Л3.1 | Киселева А.А. | Управление человеческими ресурсами : Конспект лекций для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 Региональное управление и местное самоуправление всех форм обучения (50 с.) | Донецк: ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024 |
| Л3.2 | Киселева А.А. | Управление человеческими ресурсами : Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 Региональное управление и местное самоуправление всех форм обучения (20 с.) | Донецк: ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024 |
| Л3.3 | Киселева А.А. | Управление человеческими ресурсами : Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 Региональное управление и местное самоуправление всех форм обучения (18 с.) | Донецк: ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024 |

4.2. Перечень ресурсов**информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

| | | |
|----|---|---|
| Э1 | Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» | https://cyberleninka.ru/ |
| Э2 | ЭБС «ЛАНЬ» | https://e.lanbook.com |
| Э3 | ЭБС «ЗНАНИУМ» | https://znanium.ru |
| Э4 | ЭБС «СОЧИУМ» | https://sochum.ru |

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic>

Роструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://rostrud.gov.ru/>

КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL:<https://classinform.ru/>

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: <http://okpdtr.ru/>

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: <http://bizlog.ru/eks/>

Журнал «КСК эксперт». – URL: <https://journal.ksk.expert/>

Журнал «Управление персоналом». – URL: <https://www.top-personal.ru/>

«Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: <https://www.kdelo.ru/>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине

1. Суть, задачи и основные функции управления человеческими ресурсами.
2. Принципы и методы управления человеческими ресурсами.
3. Система управления персоналом.
4. Возникновение и развитие управления человеческими ресурсами.
5. Преобразование управления персоналом в управление человеческими ресурсами.
6. Теория человеческого капитала.
7. Значение «человеческого фактора» в организации.
8. Персонал организации, его состав и структура.
9. Регламентация профессиональных функций работника.
10. Условия труда и факторы их формирования. Охрана и безопасность труда.
11. Этика деловых отношений.
12. Коллектив как социальная группа. Этапы создания и развития трудового коллектива предприятия.
13. Структура и эффективность работы трудового коллектива.
14. Корпоративная культура в системе управления персоналом.
15. Сущность и стадии сплоченности коллектива.
16. Социально-психологические особенности коллектива как объекта управления.
17. Социальные роли и отношения в коллективе.
18. Суть, задачи и типы кадровой политики.
19. Элементы кадровой политики. Направления и оценка выбора кадровой политики.
20. Кадровая стратегия предприятия
21. Задачи, функции и направления работы службы управления персоналом.
22. Профессионально-квалификационные требования к работникам кадровых служб
23. Современные персонал-технологии.
24. Содержание, цели и задачи планирования персонала.
25. Принципы и этапы кадрового планирования.
26. Виды планов по вопросам персонала.
27. Оперативный план работы с персоналом.
28. Источники привлечения персонала.
29. Методы и организация набора претендентов на вакантную должность.
30. Суть контрактной формы найма.
31. Понятие и виды адаптации.
32. Этапы адаптации персонала.
33. Организация управления адаптацией персонала.

34. Суть, задачи и функции оценки персонала.
35. Принципы и технология оценки персонала.
36. Методы оценки персонала.
37. Цели, понятие и задачи аттестации персонала.
38. Факторы, показатели и методы аттестации.
39. Этапы и организация проведения аттестации в организации.
40. Сущность и задачи профессионального развития персонала.
41. Организация, этапы, методы и формы профессионального обучения.
42. Повышение квалификации кадров.
43. Виды, этапы и цели карьеры. Управление карьерой в организации.
44. Система служебно-профессионального продвижения производственного персонала.
45. Подготовка и формирование кадрового резерва руководителей.
46. Организация увольнения персонала.
47. Управление текучестью кадров в организации.
48. Сущность и подходы к рациональному использованию персонала.
49. Регулирование социально-трудовых отношений в организации.
50. Сущность, задачи и функции социального партнерства.
51. Коллективный договор как средство укрепления социального партнерства.
52. Экономическая эффективность управления персоналом.
53. Социальная эффективность управления персоналом.
54. Организационная эффективность управления персоналом.

5.2. Темы письменных работ

Темы для исследований

1. Особенности и роль человеческих ресурсов в достижении конкурентоспособности современных организаций.
2. Проблемы и тенденции в кадровом менеджменте успешных компаний.
3. Особенности управления персоналом в зарубежных компаниях: возможности использования опыта.
4. Требования к профессионально-квалификационному уровню работников.
5. Компетентность и компетенции работника.
6. Понятие и значение кадровой политики в организации.
7. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики и условия ее реализации.
8. Взаимосвязь стратегии развития организации, стратегии управления персоналом и кадровой политики.
9. Методы определения потребностей предприятия в персонале.
10. Проблемы профессиональной ориентации и профориентационной работы.
11. Методы управления профессиональной ориентацией работников (зарубежный опыт).
12. Современные проблемы подбора и отбора персонала.
13. Зарубежный опыт осуществления подбора и найма персонала предприятия.
14. Правила проведения интервью с представителями разных уровней управления организации.
15. Проблемы трудовой адаптации и факторы, которые ее предопределяют.
16. Современные проблемы наставничества.
17. Предназначение и роль современных служб персонала в организации.
18. Роль и функции менеджера по персоналу в организации работы кадровой службы.
19. Требования к деловым, профессиональным и личностным качествам менеджера по персоналу.
20. Мероприятия по охране и безопасности кадровой информации в организации.
21. Роль корпоративной культуры в формировании коллектива организации.
22. Формальная и неформальная структура трудового коллектива.
23. Специфика женских трудовых коллективов.
24. Понятие о команде и командной работе в управлении персоналом.
25. Социально-психологические особенности коллектива как объекта управления.
26. Психологическая совместимость членов коллектива и факторы, которые ее обуславливают.
27. Требования к психологическим качествам работников и руководителей современных организаций.
28. Методы изучения социально-психологического климата в коллективе.
29. Подходы к оценке персонала в современной организации.
30. Методы оценивания управленческого персонала.
31. Критерии и разновидности деловой оценки руководителей.
32. Проблемы общего и профессионального развития персонала.
33. Проблемы трудовой карьеры и служебного роста в современных организациях.
34. Планирование и управление служебной карьерой работников.

35. Создание соответствующих условий для карьерного роста работников.
36. Проблемы планирования и подготовки кадрового резерва.
37. Особенности подготовки резерва управленческих кадров.
38. Проблемы высвобождения персонала.
39. Социальные гарантии работников при увольнении с предприятия (зарубежный опыт).
40. Проблемы текучести кадров и разработка мероприятий по её регулированию.
41. Проблемы качества трудовой жизни работников организации.
42. Социальное партнерство как средство согласования интересов работодателя и работников.
43. Роль профсоюзной организации в представительстве интересов наёмных работников.
44. Критерии эффективности управления персоналом.
45. Взаимозависимость эффективности деятельности предприятия и результатов работы персонала.
46. Роль кадрового аудита и кадрового консультирования в повышении эффективности управления персоналом.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление человеческими ресурсами" в полном объеме представлен в виде приложения к ОПОП.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Устный опрос

деловая игра

коллоквиум

расчетная задача

кейс-задача

ситуационное задание

доклад, сообщение

тестовые задания

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТИЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения.

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.