

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 25.06.2024 14:29:34  
Уникальный программный ключ:  
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82479

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина  
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт Экономки и менеджмента  
Кафедра Экономки и менеджмента

---

---

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Управление человеческими ресурсами

---

Уровень образования	Бакалавриат
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль	Маркетинг и бренд-менеджмент
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	4 года 6 мес.
Форма обучения	Очно-заочная

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 8 от 18.04.2024 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Старший преподаватель О.Н. Невмержицкая

Заведующий кафедрой: С.Г. Радько

## 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» изучается в пятом семестре.  
Курсовая работа – не предусмотрена.

### 1.1. Форма промежуточной аттестации:

экзамен

### 1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части программы.

Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам и практикам:

- Кросс-культурный менеджмент;
- Экономика организаций (предприятий).

Результаты обучения по учебной дисциплине используются при изучении следующих дисциплин:

- Планирование на предприятии;
- Стратегический менеджмент;

## 2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целями изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются:

- изучение теоретических основ принятия управленческих решений при использовании концепций управления человеческими ресурсами;
- приобретение знаний и навыков управленческой деятельности в области кадрового планирования;
- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

### 2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-УК-3.1. Определение своей роли в социальном взаимодействии и командной работе, соблюдение установленных норм и правил командной работы	<ul style="list-style-type: none"><li>– Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе</li><li>– Организует социальное взаимодействие в командной работе.</li><li>– Выделяет приоритеты трудовой деятельности в процессе формирования норм и правил командной работы.</li></ul>

	ИД-УК-3.2. Анализ возможных последствий личных действий в социальном взаимодействии, и построение продуктивного взаимодействия с учетом этого	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Определяет возможные последствия личных действий с учетом требований социального взаимодействия и социальной политики.</li> <li>– Определяет приоритетные направления деятельности в сфере регулирования социального взаимодействия.</li> <li>– Оценивает способы и возможности корректировки принятых решений при построении продуктивного взаимодействия.</li> </ul>
	ИД-УК-3.3. Осуществление обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценка идей других членов команды для достижения поставленной цели	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Оценивает способы корректировки процесса обмена информацией, предназначенной для участников команды.</li> <li>– Разрабатывает планы социального взаимодействия с членами команды.</li> <li>– Координирует организацию совместной деятельности с учетом идей членов команды.</li> </ul>
	ИД-УК-3.4. Установка и поддержание контактов, обеспечивающих успешную работу в коллективе с учетом межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Устанавливает новые и поддерживает старые контакты с учетом характера межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.</li> <li>– Определяет оптимальные способы решения кадровых задач с целью обеспечения успешной коллективной работы.</li> <li>– Осуществляет выбор значимых направлений управления межличностной и групповой коммуникациями в деловом взаимодействии.</li> </ul>
ОПК-5 Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ;	ИД-ОПК-5.1. Использование для решения коммуникативных задач современных информационных технологий и программных средств, включающих возможности управления крупными массивами данных и их интеллектуального анализа	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Использует при решении коммуникативных задач структурированные массивы информации.</li> <li>– Аккумулирует и систематизирует информацию, требуемую для управления крупными массивами данных и их интеллектуального анализа.</li> <li>– Осуществляет выбор программных средств с учетом возможностей их использования в управлении крупными массивами данных.</li> </ul>

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

по очной форме обучения –		<b>з.е.</b>		<b>час.</b>
по очно-заочной форме обучения –	4	<b>з.е.</b>	128	<b>час.</b>
по заочной форме обучения –		<b>з.е.</b>		<b>час.</b>

3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий  
(очно-заочная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа/ курсовой проект	самостоятельная работа обучающегося, час	промежуточная аттестация, час
5 семестр	экзамен	128	16	16				64	32
Всего:		128	16	16				64	32

## 3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очно-заочная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
<b>Пятый семестр</b>							
УК-3. ИД-УК- 3.1. ИД-УК- 3.2. ИД-УК- 3.3. ИД-УК- 3.4.	<b>Раздел I. Сущность управления человеческими ресурсами.</b>	<b>8</b>	<b>8</b>			<b>32</b>	Формы текущего контроля по разделу I: устный опрос, письменный опрос; дискуссия
	Тема 1.1 <b>Человеческие ресурсы и управленческая деятельность.</b>	2					
	Практическое занятие № 1.1 <b>Тенденции развития систем управления человеческими ресурсами в обществе.</b>		2			6	
	Тема 1.2 <b>Основные тенденции развития систем управления человеческими ресурсами в обществе.</b>	2					
	Практическое занятие № 1.2 <b>Общество и управление человеческими ресурсами</b>		2			6	
	Тема 1.3 <b>Управление человеческими ресурсами и концепция человеческого капитала.</b>	2					
	Практическое занятие № 1.3 <b>Человеческий капитал как достояние общества.</b>		2			6	
	Тема 1.4. <b>Риски в управлении человеческими ресурсами.</b>	1					
	Практическое занятие № 1.4 <b>Разрешение противоречий в управлении человеческими ресурсами.</b>		1			7	
	Тема 1.5 <b>Воспроизводство человеческих ресурсов.</b>	1					

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
	Практическое занятие № 1.5 <b>Социальные аспекты ресурсного обеспечения общества.</b>		1			7	
ОПК-5 ИД-ОПК-5.1	<b>Раздел II. Человеческие ресурсы и социальная среда.</b>	<b>8</b>	<b>8</b>			<b>32</b>	Формы текущего контроля по разделу II: устный опрос; письменный -опрос; дискуссия
	Тема 2.1 <b>Социокультурные особенности управления человеческими ресурсами.</b>	2					
	Практическое занятие № 2.1 <b>Человеческие ресурсы и культурное общение.</b>		2			8	
	Тема 2.2 <b>Человеческий фактор инновационного развития общества.</b>	2					
	Практическое занятие № 2.2 <b>Человеческий фактор как отображение инновационного развития общества.</b>		2			8	
	Тема 2.3 <b>Планирование в системе управления человеческими ресурсами.</b>	2					
	Практическое занятие № 2.3 <b>Управление человеческими ресурсами в системе стратегического планирования.</b>		2			8	
	Тема 2.4. <b>Теория и практика управления трудовым потенциалом.</b>	2					
	Практическое занятие № 2.4 <b>Управление человеческими ресурсами и развитие трудового потенциала.</b>		2			8	
	Экзамен				32		экзамен по совокупности результатов

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
							текущего контроля успеваемости либо в письменно-устной форме по вопросам согласно программе экзамена
	<b>ИТОГО за пятый семестр</b>	<b>16</b>	<b>16</b>			<b>50</b>	
	<b>ИТОГО за весь период</b>					<b>128</b>	

## 3.3. Краткое содержание учебной дисциплины

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
<b>Раздел I</b>	<b>Сущность управления человеческими ресурсами.</b>	
Тема 1.1	<b>Человеческие ресурсы и управленческая деятельность.</b>	Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы». Особенности управления человеческими ресурсами в современных условиях.
Тема 1.2	<b>Тенденции развития систем управления человеческими ресурсами в обществе</b>	Цели и задачи управления человеческими ресурсами. Концепция административного управления персоналом. Бюрократический метод управления и доктрина человеческих отношений.
Тема 1.3	<b>Управление человеческими ресурсами и концепция человеческого капитала.</b>	Интеллектуальный капитал и проблемы его понимания. Перспективные направления управленческой деятельности в системе регулирования человеческого капитала. Воспроизводство доверия в системе производственных отношений.
Тема 1.4	<b>Риски в управлении человеческими ресурсами.</b>	Классификация рисков управления человеческими ресурсами. Риски и современное общество. Управление рисками и угрозами в трудовой сфере.
Тема 1.5	<b>Воспроизводство человеческих ресурсов.</b>	Структура управления воспроизводством человеческих ресурсов. Ресурсное обеспечение систем управления персоналом.
<b>Раздел II</b>	<b>Человеческие ресурсы и социальная среда.</b>	
Тема 2.1	<b>Социокультурные особенности управления человеческими ресурсами.</b>	Характеристика человеческих ресурсов и диалог культур. Социокультурные факторы управления в обществе. Стереотипы человеческого поведения и кросс-культурные отношения.
Тема 2.2	<b>Человеческий фактор инновационного развития общества.</b>	Инновационная составляющая человеческого развития общества. Цифровое общество и человеческие ресурсы. Аудит человеческих ресурсов
Тема 2.3	<b>Планирование в системе управления человеческими ресурсами.</b>	Теоретические основы стратегического планирования в управлении человеческими ресурсами. Управление в системе менеджмента организаций и ресурсное обеспечение.
Тема 2.4	<b>Теория и практика управления трудовым потенциалом.</b>	Содержание и понимание трудового потенциала в обществе. Основные направления в развитии теории трудового потенциала. Информационные аспекты развития трудового потенциала в системе управления человеческими ресурсами.

## 3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная



самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к практическим занятиям и экзамену;
- изучение учебников, учебных пособий, научных публикаций;
- аннотирование учебных и научных изданий;
- конспектирование учебных и научных изданий;
- изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;
- выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы не предусмотрена.

Темы полностью или частично отнесенные на самостоятельное изучение с последующим контролем, не предусмотрены.

### 3.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

В электронную образовательную среду перенесены отдельные виды учебной деятельности:

использование ЭО и ДОТ	использование ЭО и ДОТ	объем, час	включение в учебный процесс
смешанное обучение	лекции	16	в соответствии с расписанием учебных занятий
	практические занятия		

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

##### 4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенций.

Уровни сформированности компетенций	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
			УК-3 ИД-УК-3.1. ИД-УК-3.2. ИД-УК-3.3. ИД-УК-3.4.	ОПК-5 ОПК-5.1.	
высокий	85 – 100	отлично/отлично	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализирует и систематизирует изученный материал с обоснованием актуальности его использования в области применения;</li> <li>– обобщает проблемные вопросы современной теории управления человеческими ресурсами с учетом знаний теории и практики.</li> <li>- владеет знаниями теоретического материала дисциплины при выполнении практических задач;</li> </ul>	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет связывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения;</li> <li>– свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе;</li> <li>дает развернутые, исчерпывающие, профессионально грамотные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные</li> </ul>	
повышенный	65 – 84	хорошо/хорошо	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– довольно полно излагает учебный материал по дисциплине, теоретически обосновывает принятые решения;</li> <li>показывает понимание к</li> </ul>	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– достаточно подробно, грамотно и по существу излагает изученный материал, приводит и раскрывает в тезисной форме основные понятия;</li> <li>– допускает единичные негрубые</li> </ul>	

			использованию различных методов при решении практических задач профессиональной направленности.	ошибки; – достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе; – ответ отражает знание теоретического и практического материала, не допуская существенных неточностей.	
базовый	41 – 64	удовлетворительно / удовлетворительно	Обучающийся: – показывает знания базового материала, которые отличаются поверхностностью, допускает фактические грубые ошибки; – не может в полном объеме обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, представления о межпредметных связях слабые; – знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.	Обучающийся: – демонстрирует теоретические знания основного учебного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП; – демонстрирует фрагментарные знания основной учебной литературы по дисциплине; – ответ отражает знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профилю обучения.	
низкий	0 – 40	неудовлетворительно/неудовлетворительно	Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении заданий.	Обучающийся: – демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; – испытывает серьезные затруднения в применении теоретических положений при	

				<p>решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами;</p> <p>– выполняет задания только по образцу и под руководством преподавателя;</p> <p>ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.</p>	
--	--	--	--	---	--

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

### 5.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
1.	Устный опрос по теме 1.1 «Человеческие ресурсы и управленческая деятельность»	<p><b>Вопросы для подготовки и проведения устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объясните содержание человеческих ресурсов.</li> <li>2. Что из себя представляет квалификация работника?</li> <li>3. Что такое социальная группа?</li> <li>4. Что относится к основным функциями подсистемы развития персонала?</li> <li>5. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия?</li> <li>6. Что следует понимать под текучестью персонала?</li> <li>7. Что из себя представляет процесс набора персонала?</li> <li>8. Какое измерение имеет продукт (результат) менеджмента персонала?</li> </ol>	<p>УК-3.</p> <p>ИД-УК- 3.1.</p> <p>ИД-УК- 3.2.</p> <p>ИД-УК- 3.3.</p> <p>ИД-УК- 3.4.</p>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		9. Что в себе предусматривает управление на верхнем уровне? 10. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала? 11. Какие документы регулируют деятельность менеджмента в кадровой сфере? 12. К единству каких подсистем сводится кадровая работа? 13. Какие существуют особенности управления человеческими ресурсами в современных условиях? 14. Каково главное назначение отдела персонала? 15. Что из себя представляет отбор персонала? 16. Что является выходом организации в процессе управления всеми активами, включая управление человеческими ресурсами? 17. К какому виду относится управление людьми?	
2.	Дискуссия по теме 2.1 <b>«Социокультурные особенности управления человеческими ресурсами»</b>	<b>Вопросы для дискуссии:</b> 1. Коммуникативный шум в управлении. 2. Кодированные речевые коммуникации. 3. Типы коммуникаций в управлении кадрами. 4. Вербальные коммуникации как фактор управления человеческими ресурсами. 5. Невербальные коммуникации как фактор управления человеческими ресурсами. 6. Невербальные индикаторы лжи в управлении человеческими ресурсами. 7. Имидж в менеджменте и управление человеческими ресурсами. 8. Сфера индивидуального пространства.	ОПК-5 ИД-ОПК-5.1
3.	Выполнение кейса и проведение дискуссии по теме 2.2. <b>«Человеческий фактор инновационного развития общества»</b>	<i>Кейс к дискуссии:</i> Необходимость аудита человеческих ресурсов – результат понимания, что сфера управления персоналом требует специальных знаний. Аудит позволяет обнаружить и убрать слабые места в системе управления персоналом до того, как они значимо скажутся на выживаемости организации при изменении внешней ситуации на рынке. Поэтому аудит, в частности внутренний, должен использоваться в качестве инструмента управления.	ОПК-5 ИД-ОПК-5.1

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<p>На основании выявленных в ходе диагностики человеческих ресурсов проблемных зон, ожиданий, профессиональных и индивидуальных ценностей, а также потенциала работников даются рекомендации по организации целевых мероприятий, направленных на дальнейшее развитие и совершенствование кадрового потенциала организации.</p> <p>Данные аудиторской проверки управления человеческими ресурсами позволяют оценить степень того, насколько организация использует основные подходы к управлению персоналом и насколько хорошо они реализуются. Определяя свой рейтинг, учитывайте также и то, как другие менеджеры и служащие оценили бы эти же виды деятельности. общее количество баллов покажет основную область действий, направленных на улучшение человеческими ресурсами в вашей организации.</p> <p>Инструкция: по каждой позиции поставьте свой рейтинг по следующей шкале:  <b>Очень хорошо</b> (полный, текущий и хорошо выполненный) – 3 балла  <b>Адекватное</b> (требует лишь небольшого обновления) – 2 балла  <b>Слабое</b> (требует серьезных улучшений, изменений) – 1 балл  <b>В основном не существует</b> – 0 баллов</p> <p><b>Составьте свое мнение по следующим темам (в письменной форме).</b></p> <p>I. Соответствие законодательным требованиям практики управления человеческими ресурсами</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Требования в отношении равных возможностей найма групп работников, различающихся по своему трудовому потенциалу.</li> <li>2. Иммиграционная реформа.</li> <li>3. Техника безопасности.</li> <li>4. Законодательство в отношении заработной платы и рабочего времени.</li> <li>5. Формулировки произвольного трудоустройства.</li> <li>6. Защита прав.</li> <li>7. Кадровая отчетность.</li> </ol>	

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<p><b>II. Сохранение человеческих ресурсов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Официальная система заработной платы/окладов.</li> <li>2. Текущие программы/опции по льготам.</li> <li>3. Управление контролем доходов-расходов.</li> <li>4. Программы признания заслуг служащего.</li> <li>5. Руководство для работника / руководство для персонала в отношении правил внутри компании</li> <li>6. Контроль прогулов и текучести кадров.</li> <li>7. Процесс рассмотрения жалоб.</li> <li>8. Системы ведения учета/информации персонала.</li> </ol> <p><i>Задания и вопросы для обсуждения.</i></p> <p>Опишите и обсудите основные функции, выполняемые менеджерами: планирование, организация, управление персоналом, руководство, контроль. Покажите, каким образом данные функции составляют процесс управления.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирование: постановка целей и стандартов, разработка правил и последовательности действий, разработка планов и прогнозирование некоторых возможностей в будущем.</li> <li>2. Организация: постановка определенных задач перед каждым подчиненным, разделение на отделы, делегирование части полномочий подчиненным, разработка каналов управления и передачи информации, координация работы подчиненных.</li> <li>3. Управление человеческими ресурсами (персоналом): решение вопроса об определении стандарта для подходящих кандидатов, подбор подходящих работников, отбор работников, установка стандартов работы, компенсации работникам, оценка выполнения работ, консультирование работников, обучение и развитие работников.</li> <li>4. Руководство: решение вопроса, как заставить работников выполнять свою работу, оказание моральной поддержки, мотивация подчиненных.</li> <li>5. Контроль: установление таких стандартов, как квота продаж, качество,</li> </ol>	

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		уровень продуктивности, проверка соответствия выполнения работ этим стандартам, их корректировка при необходимости.	

5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Устный опрос	Обучающийся в процессе выступления или решения проблемной ситуации продемонстрировал глубокие знания темы, сущности проблемы, были даны логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы		5
	Обучающийся в процессе выступления или решения проблемной ситуации правильно рассуждает и принимает обоснованные верные решения, однако, имеются незначительные неточности или представлен недостаточно полный набор аргументов		4
	Обучающийся ориентируется в материале, но в рассуждениях не демонстрирует стройную логику ответа, на базовом уровне владеет профессиональной терминологией, частично раскрывает суть проблемы и предлагает общие подходы к ее решению.		3
	Обучающийся слабо ориентируется в материале, в рассуждениях нет логики, не владеет профессиональной терминологией на базовом уровне либо не раскрывает суть проблемы.		2
Письменный опрос	Работа выполнена полностью. Нет ошибок в логических рассуждениях. Возможно наличие одной неточности или опiski, не являющиеся следствием незнания или		5



Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	непонимания учебного материала. Обучающийся показал полный объем знаний, умений в освоении пройденных тем и применение их на практике.		
	Работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно. Допущена одна ошибка или два-три недочета.		4
	Допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов.		3
	Работа не выполнена либо допущены грубые ошибки.		2
Дискуссия	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Обучающийся демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает		5
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Обучающийся твердо знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает несущественные неточности.		4
	Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы), но при этом показано умение выделить существенные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Обучающийся владеет знаниями только по основному материалу, но не знает отдельных деталей и особенностей, допускает неточности и испытывает затруднения с формулировкой определений.		3

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные признаки и причинно-следственные связи. Обучающийся способен конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя. Обучающийся обладает фрагментарными знаниями по теме, слабо владеет понятийным аппаратом, нарушает последовательность в изложении материала.		2

### 5.3. Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:	Формируемая компетенция
Экзамен в письменно-устной форме по вопросам	<p>Рекомендуемые вопросы для подготовки и проведения итогового экзамена.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое «человеческие ресурсы»?</li> <li>2. Кто принадлежит к основным категориям персонала предприятия?</li> <li>3. Что определяет штатную структуру персонала?</li> <li>4. Что из себя представляет квалификация работника?</li> <li>5. Что такое социальная группа?</li> <li>6. Что относится к основным функциями подсистемы развития персонала.</li> </ol>	<p>УК-3.  ИД-УК- 3.1.  ИД-УК- 3.2.  ИД-УК- 3.3.  ИД-УК- 3.4.  ОПК-5  ИД-ОПК-5.1</p>

	<p>7. Что такое трудовой потенциал?</p> <p>8. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия?</p> <p>9. Что следует понимать под текучестью персонала?</p> <p>10. Что из себя представляет процесс набора персонала?</p>	
--	--	--

5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Наименование оценочного средства			
Экзамен в письменно-устной форме по вопросам	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы, так и на дополнительные;</li> <li>– свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию;</li> <li>– способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу;</li> <li>– логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в вопросе;</li> <li>– свободно выполняет практические задания повышенной сложности, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.</li> </ul> <p>Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p>		5
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;</li> </ul>		4

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– недостаточно логично построено изложение вопроса;</li> <li>– успешно отвечает на дополнительные вопросы средней сложности,</li> <li>– демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе учебной работы.</li> </ul> <p>В ответе раскрыто, в основном, содержание вопросов, имеются несущественные неточности при ответе на дополнительные вопросы.</p>		
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает знания базового материала, которые отличаются поверхностностью, допускает фактические грубые ошибки;</li> <li>– не может в полном объеме обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, представления о межпредметных связях слабые;</li> <li>– знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.</li> </ul> <p>Содержание вопроса раскрыто на базовом уровне, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы, ответ носит репродуктивный характер.</p>		3
	<p>Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении заданий. На часть дополнительных вопросов по содержанию аттестации затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.</p>		2

### 5.5. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- устный опрос;		2 – 5
- письменный опрос		2 – 5
- дискуссия		2 – 5
Промежуточная аттестация (экзамен)		отлично хорошо
<b>Итого за семестр (дисциплину) экзамен</b>		удовлетворительно неудовлетворительно

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- проведение интерактивных лекций;
- групповых дискуссий;
- анализ ситуаций;
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- дистанционные образовательные технологии;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа)

## 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практически в любой сфере человеческой деятельности присутствует проблема, которая так или иначе связана с трудом и интересами человека. Экономика труда, как наиболее близкая к повседневной практике область экономической науки, призвана изучать закономерности формирования и развития эффективного взаимодействия человека и общества. Поэтому управление человеческими ресурсами как составная часть экономики труда может успешно решать свои задачи во взаимосвязи с другими экономическими и социальными проблемами.

Главной задачей практической подготовки по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» является стремление понять, каким образом в рамках теории труда осуществляется выработка оптимального решения для решения приоритетных проблем управления человеческими ресурсами. Необходимо учитывать затраты и результаты (т.е. издержки и выгоды), от использования факторов, определяющих эффективность труда, к которым относится занятость, условия труда, доход работника. Данные вопросы затрагиваются в дисциплине «Управление человеческими ресурсами».

Помимо реализации управленческих приоритетов, управление человеческими ресурсами преследует социально-политические цели. Эффективность деятельности субъектов хозяйственной деятельности всех форм собственности зависит от возможностей капиталовложений в развитие инновационного развития общества. Понимание национально-культурных особенностей работников повышает возможности эффективного управления человеческими ресурсами, при этом значительную роль играет квалификация руководителей

и уровень развития их компетенций. Отсюда основной целью практических занятий является формирование у обучающихся современных представлений об управлении человеческими ресурсами, ориентированного на создание экономических и социальных предпосылок развития общества. Практические работы осуществляются в соответствии с содержанием программы дисциплины. Обучение предполагает правильное выполнение работ и ответы на вопросы.

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» реализуется при проведении практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью:

- устный опрос по практическом по теме 1.1 **«Человеческие ресурсы и управленческая деятельность»;**
- проведение дискуссии по теме 6.1 **«Социокультурные особенности управления человеческими ресурсами»;**
- Выполнение кейса и проведение дискуссии по теме 7.1. **«Человеческий фактор инновационного развития общества».**

## **8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика материально-технического обеспечения дисциплины составляется в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
<b>119071, г. Москва, Малая Калужская улица, д. 1</b>	
аудитории для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор,
аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук, – проектор
<b>Помещения для самостоятельной работы обучающихся</b>	<b>Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся</b>
читальный зал библиотеки:	– компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Необходимое оборудование	Параметры	Технические требования
Персональный компьютер/ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
10.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Дейнека А.В., Беспалько В.А.	Управление человеческими ресурсами	Учебник	Дашков и К	2020	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=358506">https://znanium.com/catalog/document?id=358506</a>	
2	Лифшиц А.С.	Управление человеческими ресурсами: теория и практика	Учебное пособие	РИОР	2018	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=158966">https://znanium.com/catalog/document?id=158966</a>	-
10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
2	Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г.	Экономика и управление человеческими ресурсами	Учебное пособие	НИЦ ИНФРА-М	2022, 2019	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=399911">https://znanium.com/catalog/document?id=399911</a>	-
2	Гутнов Р.Р.	Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации	Монография	Социум	2020	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=366957">https://znanium.com/catalog/document?id=366957</a>	-
3	Армстронг Майкл, Тейлор Стивин	Практика управления человеческими ресурсами	Учебник	Питер	2018	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=379267">https://znanium.com/catalog/document?id=379267</a>	-
10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
1	Пурьскина В.А., Радько С.Г.	Экономика и социология труда	Учебное пособие	М. : РГУ им. А. Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	5
2	Пришляк Е.А.	Человеческий капитал организации	Учебное пособие	М. : РГУ им. А. Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	



## 11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
1.	«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
2.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
Профессиональные базы данных, информационные справочные системы	
1.	-

11.2. Перечень программного обеспечения

№п/п	Программное обеспечение	Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019

**ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

<b>№ пп</b>	<b>год обновления РПД</b>	<b>характер изменений/обновлений с указанием раздела</b>	<b>номер протокола и дата заседания кафедры</b>