

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 01.10.2025 12:18:19
Уникальный программный ключ:
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82473

Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation
Federal State Budgetary Educational Institution
higher education
"Russian State University named after A.N. Kosygin
(Technology. Design. Art)»

Institute	Master's degree
Department	Economics and Management

**WORKING PROGRAM
ACADEMIC DISCIPLINE**

Human Resources Management

Level of education	Master's degree
Direction of training	38.04.02 Management
Directionality (profile)	Project Management
Duration of completion of the educational program in full-time education	2 years
Form(s) of study	full-time

The working program of the academic discipline "Human Resources Management" of the main professional educational program of higher education, was reviewed and approved at the meeting of the department, protocol No. _____

Developer of the working program of the academic discipline:

Professor S.G. Radko

Head of Department: S.G. Radko

1. GENERAL INFORMATION

The academic discipline "Human Resources Management" is studied in the 3rd semester. Coursework/course project– not provided.

1.1. Form of interim assessment:
exam

1.2. The place of the academic discipline in the structure of the OPEP

The academic discipline "Human Resources Management" is a mandatory part of the program. The basis for mastering the discipline/module are the learning outcomes from previous disciplines and practices:

- Strategic management;
- Strategic and tactical planning in project management;
- Enterprise management;
- Design and reengineering of business processes of enterprises;

The learning outcomes for the academic discipline are used in studying the following disciplines and completing practical training:

- Scientific and technical seminar (Credit with assessment for module “Module 4”);
- Industrial practice. Research work 4;
- Industrial practice. Pre-graduation practice;
- Preparation for the defense procedure and defense of the final qualifying work.

2. OBJECTIVES AND PLANNED LEARNING OUTCOMES IN THE DISCIPLINE

The objectives of studying the discipline "Human Resources Management" are:

- study of the theoretical foundations of making management decisions using human resource management concepts;
 - acquisition of knowledge and skills in management activities in the field of personnel planning
 - development of students’ competencies established by the educational program in accordance with the Federal State Educational Standard of Higher Education for a given discipline;
- The result of learning in an academic discipline is the students’ mastery knowledge, skills, abilities and experience of activities that characterize the process of developing competencies and ensure the achievement of the planned results of mastering the academic discipline.

2.1. Formed competencies, indicators of achievement of competencies, correlated with the planned learning outcomes in the discipline:

Code and name of competence	Code and name of the indicator achievement of competence	Planned learning outcomes by discipline
CPC-2 Able to find organizational and managerial solutions and is ready to take responsibility for them;	ID- CPC -2.1 Fundamentals of personal and group behavior	- models teamwork, identifies knowledge necessary for qualitative analysis - has the skills to conduct individual and collective scientific research

Code and name of competence	Code and name of the indicator achievement of competence	Planned learning outcomes by discipline
CPC -5 Able to use modern information technologies and software tools to solve professional problems, including managing large amounts of data and their intelligent analysis;	ID- CPC-5.1 Using modern information technologies and software tools to solve communication problems, including the ability to manage large amounts of data and their intelligent analysis	- uses structured arrays of information when solving communication problems. - accumulates and systematizes information required for managing large amounts of data and their intellectual analysis.
PC-1 Knowledge of the fundamentals of developing and implementing the concept of personnel management, the personnel policy of the organization, the fundamentals of strategic personnel management, the fundamentals of forming and using the labor potential of the intellectual capital of the organization, an individual employee and the ability to apply them in practice	ID-PC-1.2 Methodological foundations of human resource management of an organization, foundations of development and implementation of the concept of personnel management, types of personnel policy, content of the concept of "labor potential of an organization", "labor potential of an employee".	- systematically substantiates proposals for the development and implementation of the organization's personnel policy; - knows how to develop professional programs for personnel development, taking into account the personal and psychological characteristics of the subjects of activity

3. STRUCTURE AND CONTENT OF THE ACADEMIC DISCIPLINE/MODULE

The total workload of an academic discipline/module according to the curriculum is:

full-time education -	5	z.e.	160	hour.
-----------------------	---	-------------	-----	--------------

3.1. The structure of the academic discipline for students by type of classes (full-time and part-time education)

Structure and scope of the discipline								
Volume of discipline by semesters	form of interim assessment	total, hour	Contact classroom work, hour				Independent work of the student, hour	
			lectures, hour	practical classes, hour	laboratory classes, hour	practical training, hour	term paper/ course project	independent work of the student, hour
3rd semester	exam	160	18	27				67
Total:		160	18	27				67

3.2. The structure of the academic discipline for students by sections and topics of the discipline: (full-time education)

Planned (controlled) results of development: code(s) of the competence(s) being formed and indicators of competence achievement	Name of sections, topics; form(s) of midterm assessment	Types of educational work				Independent work, hour	Types and forms of control measures that, taken together, ensure current monitoring of academic performance; forms of intermediate control of academic performance
		Contact work					
		Lectures, hour	Practical classes, hour	Laboratory work/individual lessons, hour	Practical training, hour		
	3rd semester						
CPC -2 ID- CPC -2.1; CPC -5 ID- CPC -5.1; PC-1 ID-PC-1.2;	Section I. The essence of personnel management						Forms of current control under section I: oral survey, discussion; presentation
	Topic 1.1 Concept and essence of human resource management.	2					
	Practical lesson No. 1.1. Personnel and management activities.		3			8	
	Topic 1.2. Evolution of approaches to personnel management.	2					
	Practical lesson No. 1.2. History of changes in approaches to human resource management. Personnel management according to F. Taylor, A. Fayol, innovative approaches.		3			8	
	Topic 1.3. The concept of human capital.	2					
	Practical lesson No. 1.3 Human capital as an asset of society.		3				
	Topic 1.4. Human resource planning.	2					
	Practical lesson No. 1.4. Goals and objectives of human capital planning		3			8	
CPC -2 ID- CPC -2.1; CPC -5 ID- CPC -5.1; PC-1 ID-PC-1.2;	Section II. Human resources and social environment						Forms of current control under section II: oral survey, discussion, presentation
	Topic 2.1 Sociocultural features of human resource management.	2					
	Practical lesson No. 2.1 Personnel and cross-cultural communication.		3			8	
	Topic 2.2. The role of the human factor in the innovative development of society.	2					
	Practical lesson No. 2.2. Personnel as a reflection of innovative development.		3			8	
	Topic 2.3. Theory and practice of labor potential management.	2					

Planned (controlled) results of development: code(s) of the competence(s) being formed and indicators of competence achievement	Name of sections, topics; form(s) of midterm assessment	Types of educational work				Independent work, hour	Types and forms of control measures that, taken together, ensure current monitoring of academic performance; forms of intermediate control of academic performance
		Contact work					
		Lectures, hour	Practical classes, hour	Laboratory work/individual lessons, hour	Practical training, hour		
	Practical lesson No. 2.3. Human resources management and development of labor potential.		3			9	
	Topic 2.4. Potential risks in human resource management.	2					
	Practical lesson No. 2.4. Problem solving and overcoming risks in personnel management.		3			9	
	Topic 2.5. Staff motivation.	2					
	Practical lesson No. 2.5. Basic theories, tasks and methods of motivation.		3			9	
	Exam					48	Ticket exam
	TOTAL for the third semester	18	27			160	Exam

3.3. Brief summary of the academic discipline

No. pp	Name of the section and topic of the discipline	Section Contents (Topics)
Section I	The essence of personnel management	
Topic 1.1	The concept and essence of human resource management.	The concept of personnel, human resources, human capital. Personnel as an object of management. Personnel in management activities.
Topic 1.2.	Evolution of approaches to personnel management.	Evolution of scientific views on the concept of "human resources". Approaches of F. Taylor, A. Fayol to personnel management. Innovative approaches to personnel management, the role of modern technologies in human resource management.
Topic 1.3.	The concept of human capital.	Intellectual capital and problems of its understanding. Prospective directions of management activity in the system of human capital regulation. Reproduction of trust in the system of industrial relations.
Topic 1.4.	Human resource planning.	The essence, goals and objectives of human resource planning. Theoretical foundations of strategic planning in human resource management. Management in the management system of organizations and resource provision.
Section II	Human resources and social environment	
Topic 2.1	Sociocultural features of human resource management	Characteristics of human capital. Dialogue of cultures. Sociocultural factors of management in society. Stereotypes of human behavior and cross-cultural relations.
Topic 2.2	The role of the human factor in the innovative development of society.	Innovative component of human development of society. Digital society and human resources. Audit of human resources.
Topic 2.3	Theory and practice of labor potential management.	Content and understanding of labor potential in society. Main directions in the development of the theory of labor potential. Information aspects of the development of labor potential in the personnel management system.
Topic 2.4	Potential risks in human resource management.	Classification of human resource management risks. Risks and modern society. Risk and threat management in the labor sphere.
Topic 2.5	Staff motivation.	Motivation of labor. Motivation tasks. Motivation methods, psychological methods. Motivation and reward system. Motivation theories.

3.4. Organization of independent work of students

Independent work of a student is a mandatory part of the educational process, aimed at developing readiness for professional and personal self-education, designing a further educational route and professional career.

Independent work of students in the discipline is organized as a set of classroom and extracurricular activities and works that ensure successful mastery of the discipline.

Independent classroom work of students on the subject is performed during classes under the guidance of the teacher and according to his/her assignment. Independent classroom work of students is included in the total amount of time allocated by the curriculum for classroom work and is regulated by the schedule of classes.

Extracurricular independent work of students is planned educational, research, practical work of students, carried out outside of class time on assignment and under the methodological guidance of the teacher, but without his direct participation, and is not regulated by the schedule of classes.

Extracurricular independent work of students includes:

- preparation for practical classes and exams;

- study of textbooks, teaching aids, scientific publications;
- annotation of educational and scientific publications;
- taking notes from educational and scientific publications.

Independent work of students with the participation of a teacher in the form of other contact work is not provided.

Topics that are fully or partially assigned to independent study with subsequent control are not provided.

3.5. Application of e-learning, distance learning technologies

The implementation of the academic discipline program using e-learning and distance learning technologies is regulated by the current local acts of the university.

Educational activities are partially carried out on an online platform through the use of educational and methodological electronic educational resources:

usage EO and DOT	use of EO and DOT	volume, hour	inclusion in the educational process
education with web support	educational and methodological electronic educational resources of the University of the 1st category	18	organization of independent work of students

4. LEARNING OUTCOMES IN THE DISCIPLINE, CRITERIA ASSESSMENT OF THE LEVEL OF DEVELOPMENT OF COMPETENCIES, SYSTEM AND SCALE OF ASSESSMENT

4.1. Correlating planned learning outcomes with levels of formation of competencies.

Levels of development of competence(s)	Total points V100-point system based on the results of current and interim assessments	Rating on a five-point scale based on the results of current and interim assessments	Indicators of the level of formation		
			universal(s) competence(s)	general professional competencies	professional(s) competence(s)
				CPC -2 ID- CPC -2.1; CPC -5 ID- CPC -5.1;	PC-1: ID-PC-1.2;
high		Great		Student: - presents educational material in a comprehensive and logical manner, knows how to connect theory with practice, copes with solving professionally oriented problems of a high level of complexity, and correctly justifies the decisions made; - is freely oriented in educational and professional literature; provides detailed, comprehensive, professionally competent answers to questions, including additional ones	Student: – analyzes and systematizes the studied material with a justification for the relevance of its use in the field of application; – generalizes the problematic issues of modern human resource management theory, taking into account knowledge of theory and practice. – has knowledge of the theoretical material of the discipline while performing practical tasks;
elevated		Fine		Student: - presents the studied material in sufficient detail, competently and to the point, presents and reveals the main concepts in thesis form; - allows for isolated minor errors; - is well versed in educational and professional literature;	Student: – presents the educational material on the subject quite fully, theoretically justifies the decisions made; demonstrates an understanding of the use of various methods in solving practical problems of a professional nature.

				- the answer reflects knowledge of theoretical and practical material, without allowing for significant inaccuracies.	
base		satisfactorily		Student: - demonstrates theoretical knowledge of the main educational material of the discipline to the extent necessary for further mastering of the OPOP; - demonstrates fragmentary knowledge of the basic educational literature on the discipline; - the answer reflects knowledge at a basic level of theoretical and practical material in the volume necessary for further study and upcoming work in the field of study.	Student: - demonstrates knowledge of basic material that is superficial and makes gross factual errors; - cannot fully substantiate patterns and principles, explain facts, ideas about interdisciplinary connections are weak;
short		unsatisfactory	Student: – demonstrates fragmentary knowledge of theoretical and practical material, makes gross errors when presenting it in classes and during midterm assessment; – experiences serious difficulties in applying theoretical principles when solving practical problems of a professional nature of a standard level of complexity, and does not possess the necessary skills, techniques, and terminology for this.		

5. ASSESSMENT TOOLS FOR CURRENT PROGRESS MONITORING AND INTERIM CERTIFICATION, INCLUDING INDEPENDENT WORK OF STUDENTS

When monitoring the independent work of students, ongoing monitoring and midterm assessment in an academic discipline, the level of development of students' competencies and planned learning outcomes in the discipline specified in Section 2 of this program is checked.

5.1. Forms of current monitoring of academic performance, examples of typical tasks:

No. pp	Forms of current control	Examples of typical tasks	Competencies being developed
1.	Oral survey on topic 1.1.	1. Explain the content of human resources.	CPC -2

No. pp	Forms of current control	Examples of typical tasks	Competencies being developed
		2. What is the qualification of the employee? 3. What is a social group? 4. What are the main functions of the personnel development subsystem? 5. Which method of personnel management is characterized by a direct nature of influence? 6. What should be understood by staff turnover? 7. What is the recruitment process? 8. What dimension does the product (result) of personnel management have? 9. What does top-level management involve? 10. Which management action does not relate to the functions of personnel management? 11. What documents regulate the activities of management in the HR sphere? 12. To the unity of which subsystems does personnel work come down? 13. What are the features of human resource management in modern conditions? 14. What is the main purpose of the HR department?	ID- CPC -2.1; CPC -5 ID- CPC -5.1; PC-1 ID-PC-1.2
2.	Discussion on topic 1.1.	1. Communication noise in management. 2. Coded speech communications. 3. Types of communications in personnel management. 4. Verbal communications as a factor in human resource management. 5. Non-verbal communication as a factor in human resource management. 6. Non-verbal indicators of lying in human resource management. 7. Image in management and human resource management. 8. The sphere of individual space.	CPC -2 ID- CPC -2.1; CPC -5 ID- CPC-5.1; PC-1 ID-PC-1.2
3.	Carrying out a case study and conducting a discussion on topic 2.2	Case for discussion: The need for human resource audit is the result of understanding that the sphere of personnel management requires specialized knowledge. Audit allows to detect and eliminate weak points in the personnel management system before they significantly affect the survival of the organization when the external situation on the market changes. Therefore, audit, in particular internal, should be used as a management tool. Based on the problem areas, expectations, professional and individual values, as well as the potential of employees identified during the human resources diagnostics, recommendations are given for organizing targeted events aimed at further development and improvement of the organization's human resources potential. The HR audit data provides an assessment of the extent to which the organization uses key HR approaches and how well they are implemented. When determining your rating, also	CPC -2 ID- CPC -2.1; CPC -5 ID- CPC -5.1; PC-1 ID-PC-1.2

No. pp	Forms of current control	Examples of typical tasks	Competencies being developed
		consider how other managers and employees would rate the same activities. The total score will indicate the main area of action aimed at improving HR in your organization. Instructions: For each item, rate it on the following scale: Very good(complete, fluid and well executed) – 3 points Adequate(requires only a small update) - 2 points Weak(requires major improvements, changes) – 1 point Basically it doesn't exist- 0 points Give your opinion on the following topics (in writing).I. Compliance with legal requirements of human resource management practice 1. Requirements for equal employment opportunities for groups of workers distinguished by their labor potential. 2. Immigration reform. 3. Safety. 4. Legislation on wages and working hours. 5. Formulations of at-will employment. 6. Protection of rights. 7. Personnel reporting. <i>Tasks and questions for discussion.</i> Describe and discuss the major functions performed by managers: planning, organizing, personnel management, directing, and controlling. Show how these functions constitute the management process. 1. Planning: setting goals and standards, developing rules and sequences of actions, developing plans and forecasting some possibilities in the future. 2. Organization: setting specific tasks for each subordinate, dividing into departments, delegating some powers to subordinates, developing channels for management and transmission of information, coordinating the work of subordinates. 3. Human Resources (Personnel) Management: deciding on the standard for suitable candidates, selecting suitable employees, selecting employees, setting performance standards, compensating employees, evaluating job performance, counseling employees, training and developing employees. 4. Management: resolving the issue of how to make employees do their work, providing moral support, motivating subordinates. 5. Control: setting standards such as sales quota, quality, productivity level, checking compliance of work performance with these standards, adjusting them if necessary.	

5.2. Criteria, scales for assessing current monitoring of academic performance:

Name of the assessment tool (control and assessment measure)	Evaluation criteria	Rating scales	
		100-point system	Five-point system
Oral survey	During the survey, the student demonstrated deep knowledge of the essence of the problem, and full answers were given to all questions.		5
	The student reasons correctly, gives correct answers, but makes minor inaccuracies.		4
	The student is familiar with the material and has a command of professional terminology.		3
	During the survey, the student was unable to give correct answers to the questions asked.		2
Discussion	During the discussion, the student demonstrated deep knowledge of the essence of the problem and gave complete answers to additional questions.		5
	The student reasons constructively, gives correct answers, but makes minor inaccuracies		4
	The student is familiar with the material, but has difficulty answering additional questions		3
	The student makes fundamental mistakes during the discussion		2
Presentation	During the presentation, the student demonstrated deep knowledge of the essence of the problem and gave full answers to additional questions.		5
	During the presentation, the student reasoned constructively, gave correct answers, but made minor inaccuracies.		4
	The student is able to navigate the presentation material, but has difficulty answering additional questions.		3
	The student makes significant errors during the presentation		2

5.3. Interim assessment:

Form of interim assessment	Standard test assignments and other materials to conduct interim certification:	Competencies being developed
Exam: in written and oral form by tickets	Questions to prepare for the exam: 1. Definition of the concepts “personnel, human capital”, “human resources” and their essence. 2. Personnel as an object of management. The role of personnel in management activities. 3. Evolution of scientific views on personnel management. 4. F. Taylor's approach to personnel management. 5. A. Fayol's approach to personnel management. 6. Innovative approaches to personnel management in modern practice. 7. The essence of intellectual capital. The importance of intellectual capital for an organization. 8. Goals and objectives of human resource planning. 9. Theoretical foundations of strategic planning in human resource management. 10. Sociocultural features of personnel management. 11. The content of the concept "labor potential". Significance for personnel management. 12. The main directions of development of the theory of labor potential. 13. The role of risks in personnel management. Characteristics of risks. 14. The impact of information technology on the development of labor potential. 15. The influence of modern society on the emergence of risks in the labor sphere. 16. Methods of managing risks and threats in the labor sphere. 17. Labor motivation. Definition, essence. Main tasks. 18. Methods of staff motivation. 19. The role of the motivation and reward system in personnel management. 20. Theories of personnel motivation. 21. Human resources audit, its objectives. 22. The influence of cross-cultural relations on personnel management in international companies. 23. "Hard" and "soft" approaches to personnel management. 24. The role of stereotypes of human behavior in personnel management. Standard form of examination ticket:	CPC -2 ID- CPC -2.1; CPC -5 ID- CPC -5.1; PC-1 ID-PC-1.2

	FSBEI HE "RSU named after. A.N. Kosygina" Department of Economics and Management Direction of training: 38.04.02 Management Mode of study: full-time Well2 Examination ticket No. 1 in the discipline "Design and reengineering of business processes of enterprises" <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <th style="width: 50%;">Competencies being developed</th> <th style="width: 50%;">Questions</th> </tr> <tr> <td>OPK-2 ID-OPK-2.1; OPK-5 ID-OPK-5.1; PC-1 ID-PC-1.2</td> <td>1. Definition of the concepts “personnel, human capital”, “human resources” and their essence.</td> </tr> <tr> <td>OPK-2 ID-OPK-2.1; OPK-5 ID-OPK-5.1; PC-1 ID-PC-1.2</td> <td>2. «Hard and soft approaches to personnel management.</td> </tr> </table> The ticket has been reviewed and approved. at a department meeting <u> " " December 2025 </u> Head of Department _____	Competencies being developed	Questions	OPK-2 ID-OPK-2.1; OPK-5 ID-OPK-5.1; PC-1 ID-PC-1.2	1. Definition of the concepts “personnel, human capital”, “human resources” and their essence.	OPK-2 ID-OPK-2.1; OPK-5 ID-OPK-5.1; PC-1 ID-PC-1.2	2. «Hard and soft approaches to personnel management.	
Competencies being developed	Questions							
OPK-2 ID-OPK-2.1; OPK-5 ID-OPK-5.1; PC-1 ID-PC-1.2	1. Definition of the concepts “personnel, human capital”, “human resources” and their essence.							
OPK-2 ID-OPK-2.1; OPK-5 ID-OPK-5.1; PC-1 ID-PC-1.2	2. «Hard and soft approaches to personnel management.							

5.4. Criteria and assessment scales for midterm assessment of an academic discipline:

Form of interim assessment	Evaluation criteria	Rating scales	
Name of the assessment tool		100-point system	Five-point system
Exam: in written and oral form by tickets	Student: – demonstrates knowledge that is deep and meaningful, gives a complete and comprehensive answer to both the main questions of the ticket and		5

Form of interim assessment	Evaluation criteria	Rating scales	
Name of the assessment tool		100-point system	Five-point system
	additional ones; – fluently uses scientific concepts, conducts dialogue and engages in scientific discussion; – capable of integrating knowledge on a specific topic, structuring an answer, analyzing the provisions of existing theories, scientific schools, and directions on the issue of the ticket; – logically and convincingly reveals the problem proposed in the ticket; – freely completes practical tasks provided for by the program, demonstrates systematic work with primary and additional literature. The answer does not contain factual errors and is characterized by depth, completeness, confidence of judgments, and is illustrated by examples, including from personal practice.		
	Student: – demonstrates sufficient knowledge of the educational material, but makes minor mistakes that he is able to correct independently, thanks to a leading question; – the presentation of the question is not structured logically enough; – successfully completes practical tasks of medium complexity, actively works with the main literature, – demonstrates, in general, a systematic approach to solving practical problems, to independently replenishing and updating knowledge in the course of further educational work and professional activity. The answer discloses the contents of the ticket, and contains inaccuracies in the answers to additional questions.		4
	Student: – shows knowledge that is superficial and allows for individual mistakes; – the logic of presentation is broken, the understanding of interdisciplinary connections is weak;		3

Form of interim assessment	Evaluation criteria	Rating scales	
Name of the assessment tool		100-point system	Five-point system
	– copes with the practical tasks provided by the program, is familiar with the main literature recommended by the program, allows for errors and mistakes in theoretical answers and during practical work. The content of the ticket is disclosed, there are inaccuracies in the answers to the main and additional questions, the answer is of a reproductive nature.		
	The student discovers significant gaps in knowledge of the basic educational material and makes fundamental mistakes in completing the practical assignments provided by the program. Most of the additional questions on the exam content are difficult to answer or are not answered correctly.		2

5.5. System for assessing the results of current monitoring and interim certification.

The student's grade for the course is given based on the results of the current and midterm assessments.

Form of control	100-point system	Five-point system
Current control:		
- oral survey		2 – 5
- discussion		2 – 5
- presentation		2 – 5
Total for the semester exam		Great Fine satisfactorily unsatisfactory

6. EDUCATIONAL TECHNOLOGIES

The implementation of the program involves the use of the following educational technologies in the learning process:

- problem lecture;
- group discussions;
- searching and processing information using the Internet;
- distance learning technologies;
- application of e-learning;
- use of video materials and visual aids in lectures;
- learning in cooperation (team, group work);

7. PRACTICAL TRAINING

Practical training within the framework of the academic discipline is implemented during a practical lesson, which provides for the participation of students in the performance of individual elements of work related to future professional activities:

- case on topic 2.2 “The role of the human factor in the innovative development of society”.

8. ORGANIZATION OF THE EDUCATIONAL PROCESS FOR PERSONS WITH DISABILITIES

When teaching people with disabilities and the disabled, approaches are used that promote the creation of a barrier-free educational environment: differentiation and individual learning technologies, the use of appropriate methods for working with people with disabilities, the use of distance communication tools, additional individual consultations on the theoretical issues being studied and practical classes, and assistance in preparing for midterm assessment.

If necessary, the course work program can be adapted to provide the educational process for individuals with disabilities, including for distance learning.

Educational and assessment materials are presented in forms accessible for study by students with special educational needs, taking into account the nosological groups of disabled people:

To prepare for an answer in a practical lesson, students with disabilities have an average increase in preparation time compared to the average preparation time of a regular student.

For students with disabilities or limited health capabilities, the form of current and intermediate assessment is established taking into account individual psychophysical characteristics (orally, in writing on paper, in writing on a computer, in the form of testing, etc.).

Midterm assessment in a discipline can be carried out in several stages in the form of a midterm assessment upon completion of the study of individual topics of the discipline. If necessary, the student is given additional time to prepare an answer for the test or exam.

In order to implement procedures for ongoing monitoring of academic performance and midterm assessment of students, assessment tools are created, if necessary, that are adapted for individuals with disabilities and allow for the assessment of their achievement of the learning outcomes planned in the main educational program and the level of development of all competencies stated in the educational program.

9. LOGISTIC AND TECHNICAL SUPPORT OF DISCIPLINE

Material and technical support of the discipline when teaching using traditional teaching technologies.

Names of classrooms, laboratories, workshops, libraries, gyms, rooms for storage and preventive maintenance of educational equipment, etc.	Equipment of classrooms, laboratories, workshops, libraries, gyms, storage facilities and maintenance of educational equipment, etc.
119071, Moscow, Maly Kaluzhsky Lane, Building 1, Building 2	
auditoriums for conducting lecture-type classes	set of educational furniture, technical teaching aids used to present educational information to a large audience: – laptop; – projector
auditoriums for laboratory and practical classes, practical training classes, group and individual consultations, ongoing monitoring and midterm assessment	set of educational furniture, technical teaching aids used to present educational information to a large audience: – laptop, – projector – chalk board; – technical teaching aids used to present educational information to a large audience
Rooms for independent work of students	Equipment of premises for independent work of students
library reading room:	– computer equipment; – connection to the Internet

Logistics and technical support academic discipline when teaching using e-learning and distance learning technologies.

Necessary equipment	Parameters	Technical requirements
Personal computer/laptop/tablet, camera, microphone, speakers, Internet access	Web browser	Software version not lower than: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Yandex.Browser 19.3
	operating system	Software version not lower than: Windows 7, macOS 10.12 "Sierra", Linux
	Webcam	640x480, 15 fps
	Microphone	any
	Speakers (speakers or headphones)	any
	Network (Internet)	Constant speed of at least 192 kbps

Technological support for the implementation of the program is carried out using elements of the electronic information and educational environment of the university.

10. EDUCATIONAL, METHODOLOGICAL AND INFORMATIONAL SUPPORT OF THE ACADEMIC DISCIPLINE

Item No.	Author(s)	Title of the publication	Type of publication (textbook, manual, manual, etc.)	Publishing house	Year editions	EBS website address or an electronic resource (filled out for publications in electronic form)	Number of copies in the University library
10.1 Basic literature, including electronic publications							
1	Deineka A.V., Bespalko V.A.	Human Resource Management	Textbook	Dashkov and K	2020	https://znanium.com/catalog/document?id=358506	No
2	Lifshits A.S.	Human Resource Management: Theory and Practice	Study guide	RIOR	2018	https://znanium.com/catalog/document?id=158966	No
3	Gerchikova I.N.	Management	Textbook	UNITY	2017	https://znanium.com/catalog/document?id=114981	No
10.2 Additional literature, including electronic publications							
1	Asaliev A.M., Vukovich G.G., Stroiteleva T.G.	Economics and Human Resource Management	Study guide	NIC INFRA-M	2022	https://znanium.com/catalog/document?id=399911	No
2	Armstrong Michael, Taylor Steven	Human Resource Management Practice	Textbook	Peter	2018	https://znanium.com/catalog/document?id=379267	No
10.3 Methodological materials(instructions, recommendations for mastering the discipline (module) of the authors of the A.N. Kosygin Russian State University)							
1	Puryskina V.A., Radko S.G.	Economics and sociology of labor	<i>Study guide</i>	M.: RSU im. A. N. Kosygina	2019	Local University Network	No
1	Prishlyak E.A.	Human capital of the organization	<i>Study guide</i>	M.: RSU im. A. N. Kosygina	2019	Local University Network	No

11. INFORMATION SUPPORT FOR THE EDUCATIONAL PROCESS

11.1. Electronic library resources, information and reference systems and professional databases:

No. pp	Electronic educational publications, electronic educational resources
1.	EBS "Lan" http://www.e.lanbook.com/
2.	"Znanium.com" of the scientific publishing center "Infra-M" http://znanium.com/
3.	Electronic publications of "RSU named after A.N. Kosygin" on the platform of the electronic library system "Znanium.com" http://znanium.com/
4.	Educational platform "Urait" https://urait.ru/
Professional databases, information reference systems	
1.	Rosstat, regions of Russia https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204

11.2. Software List

№p/p	Software	Details of the supporting document/ Freely distributed
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	contract No. 18-EA-44-19 dated 05/20/2019
2.	Adobe Creative Cloud 2018 all Apps (Photoshop, Lightroom, Illustrator, InDesign, XD, Premiere Pro, Acrobat Pro, Lightroom Classic, Bridge, Spark, Media Encoder, InCopy, Story Plus, Muse, etc.)	contract No. 18-EA-44-19 dated 05/20/2019
3.	Project Expert 7 Standard	contract No. 17-EA-44-19 dated 14.05.2019
4.	Alt-Finances	contract No. 17-EA-44-19 dated 14.05.2019
5.	Alt-Invest	contract No. 17-EA-44-19 dated 14.05.2019
6.	Indigo Test Preparation Software	contract No. 17-EA-44-19 dated 14.05.2019
7.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	contract 85-EA-44-20 dated 12/28/2020
8.	Office Pro Plus 2021 Russian OLV NL Acad AP LTSC	contract No. 60-EA-44-21 dated 10.12.2021
9.	Microsoft Windows 11 Pro	contract No. 60-EA-44-21 dated 10.12.2021

RECORD SHEET OF UPDATES TO THE WORKING PROGRAM OF THE ACADEMIC DISCIPLINE

The following changes/updates were made to the working program of the academic discipline and approved at a meeting of the department:

No. pp	year of RPD update	nature of changes/updates with section indication	minutes number and meeting date departments

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	Магистратура
Кафедра	Экономики и менеджмента

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Управление персоналом

Уровень образования	Магистратура
Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Управление проектами
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	2 года
Форма(-ы) обучения	очная

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № _____

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Профессор С.Г. Радько

Заведующий кафедрой: С.Г. Радько

12. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Управление персоналом» изучается в 3 семестре.
Курсовая работа/курсовой проект – не предусмотрены.

12.1. Форма промежуточной аттестации:
экзамен

12.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Управление персоналом» относится к обязательной части программы. Основой для освоения дисциплины/модуля являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам и практикам:

- Стратегический менеджмент;
- Стратегическое и тактическое планирование в проектном менеджменте;
- Менеджмент предприятий;
- Проектирование и реинжиниринг бизнес-процессов предприятий;

Результаты обучения по учебной дисциплине, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Научно-технический семинар (Зачет с оценкой по модулю «Модуль 4»);
- Производственная практика. Научно-исследовательская работа 4;
- Производственная практика. Преддипломная практика;
- Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

13. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целями изучения дисциплины «Управление персоналом» является:

- 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.

13.1. 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
ОПК-2 Способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность;	ИД-ОПК-2.1 Основы личностного и группового поведения	- моделирует командную работу, вычленяет знания, необходимые для качественного анализа - владеет навыками проведения индивидуальных и коллективных научных исследований
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	- использует при решении коммуникативных задач структурированные массивы информации. - аккумулирует и систематизирует информацию, требуемую для управления крупными массивами данных и их интеллектуального анализа.
ПК-1 Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала интеллектуального капитала организации, отдельного работника и умение применять их на практике	ИД-ПК-1.2 Методологические основы управления человеческими ресурсами организации, основы разработки и реализации концепции управления персоналом, виды кадровой политики, содержание понятия «трудоустройство работника», «трудоустройство работника».	- системно обосновывает предложения по разработке и реализации кадровой политики организации; - умеет разрабатывать профессиональные программы по развитию персонала с учетом личностных и психологических свойств субъектов деятельности

14. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ/МОДУЛЯ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины/модуля по учебному плану составляет:

по очной форме обучения –	5	з.е.	160	час.
---------------------------	---	------	-----	------

14.1. 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
3 семестр	экзамен	160	18	27				67	48
Всего:		160	18	27				67	48

14.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная 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				Самостоятель ная 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/ индивидуальны	Практическая подготовка, час		
	3 семестр						
ОПК-2 ИД-ОПК-2.1; ОПК-5 ИД-ОПК-5.1; ПК-1 ИД-ПК-1.2;	Раздел I. Сущность управления персоналом						Формы текущего контроля по разделу I: устный опрос, дискуссия; презентация
	Тема 1.1 Понятие и сущность управления человеческими ресурсами.	2					
	Практическое занятие № 1.1. Персонал и управленческая деятельность.		3			8	
	Тема 1.2. Эволюция подходов к управлению персоналом.	2					
	Практическое занятие № 1.2. История изменения подходов к управлению человеческими ресурсами. Управление персоналом по Ф. Тейлору, А. Файолю, инновационные подходы.		3			8	
	Тема 1.3. Концепция человеческого капитала.	2					
	Практическое занятие № 1.3 Человеческий капитал как достояние общества.		3				
	Тема 1.4. Планирование человеческих ресурсов.	2					
	Практическое занятие № 1.4. Цели и задачи планирования человеческого капитала		3			8	
ОПК-2 ИД-ОПК-2.1; ОПК-5	Раздел II. Человеческие ресурсы и социальная среда						Формы текущего контроля по разделу II: устный опрос,
	Тема 2.1 Социокультурные особенности управления человеческими ресурсами.	2					

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятель ная 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/ индивидуальны	Практическая подготовка, час		
ИД-ОПК-5.1; ПК-1 ИД-ПК-1.2;	Практическое занятие № 2.1 Персонал и кросс-культурная коммуникация.		3			8	дискуссия, презентация
	Тема 2.2. Роль человеческого фактора в инновационном развитии общества.	2					
	Практическое занятие № 2.2. Персонал как отображение инновационного развития.		3			8	
	Тема 2.3. Теория и практика управления трудовым потенциалом.	2					
	Практическое занятие № 2.3. Управление человеческими ресурсами и развитие трудового потенциала.		3			9	
	Тема 2.4. Возможные риски в управлении человеческими ресурсами.	2					
	Практическое занятие № 2.4. Разрешение проблем и преодоление рисков в управлении персоналом.		3			9	
	Тема 2.5. Мотивация персонала.	2					
	Практическое занятие № 2.5. Основные теории, задачи и методы мотивации.		3			9	
	Экзамен					48	Экзамен по билетам
	ИТОГО за третий семестр	18	27			160	Экзамен

14.3. Краткое содержание учебной дисциплины

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
Раздел I	Сущность управления персоналом	
Тема 1.1	Понятие и сущность управления человеческими ресурсами.	Понятие персонала, человеческих ресурсов, человеческого капитала. Персонал как объект менеджмента. Персонал в управленческой деятельности.
Тема 1.2.	Эволюция подходов к управлению персоналом.	Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы». Подходы Ф. Тейлора, А. Файоля к управлению персоналом. Инновационные подходы к управлению персоналом, роль современных технологий в управлении человеческих ресурсов.
Тема 1.3.	Концепция человеческого капитала.	Интеллектуальный капитал и проблемы его понимания. Перспективные направления управленческой деятельности в системе регулирования человеческого капитала. Воспроизводство доверия в системе производственных отношений.
Тема 1.4.	Планирование человеческих ресурсов.	Сущность, цели и задачи планирования человеческих ресурсов. Теоретические основы стратегического планирования в управлении человеческими ресурсами. Управление в системе менеджмента организаций и ресурсное обеспечение.
Раздел II	Человеческие ресурсы и социальная среда	
Тема 2.1	Социокультурные особенности управления человеческими ресурсами	Характеристика человеческого капитала. Диалог культур. Социокультурные факторы управления в обществе. Стереотипы человеческого поведения и кросс-культурные отношения.
Тема 2.2	Роль человеческого фактора в инновационном развитии общества.	Инновационная составляющая человеческого развития общества. Цифровое общество и человеческие ресурсы. Аудит человеческих ресурсов.
Тема 2.3	Теория и практика управления трудовым потенциалом.	Содержание и понимание трудового потенциала в обществе. Основные направления в развитии теории трудового потенциала. Информационные аспекты развития трудового потенциала в системе управления персоналом.
Тема 2.4	Возможные риски в управлении человеческими ресурсами.	Классификация рисков управления человеческими ресурсами. Риски и современное общество. Управление рисками и угрозами в трудовой сфере.
Тема 2.5	Мотивация персонала.	Мотивация труда. Задачи мотивации. Методы мотивации, психологические методы. Система мотивации и вознаграждения. Теории мотивации.

14.4. 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.

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

14.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

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

Учебная деятельность частично проводится на онлайн-платформе за счет применения учебно-методических электронных образовательных ресурсов:

использование ЭО и ДОТ	использование ЭО и ДОТ	объем, час	включение в учебный процесс
обучение с веб-поддержкой	учебно-методические электронные образовательные ресурсы университета 1 категории	18	организация самостоятельной работы обучающихся

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

15.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенций.

Уровни сформированности компетенции(-й)	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)
				ОПК-2 ИД-ОПК-2.1; ОПК-5 ИД-ОПК-5.1;	ПК-1: ИД-ПК-1.2;
высокий		отлично		Обучающийся: – 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; – свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе; дает развернутые, исчерпывающие, профессионально грамотные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные	Обучающийся: – анализирует и систематизирует изученный материал с обоснованием актуальности его использования в области применения; – обобщает проблемные вопросы современной теории управления человеческими ресурсами с учетом знаний теории и практики. – владеет знаниями теоретического материала дисциплины при выполнении практических задач;
повышенный		хорошо		Обучающийся: - достаточно подробно, грамотно и по существу излагает изученный материал, приводит и раскрывает в тезисной форме основные понятия; - допускает единичные негрубые ошибки;	Обучающийся: – довольно полно излагает учебный материал по дисциплине, теоретически обосновывает принятые решения; показывает понимание к использованию различных методов при решении

				– достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе; – ответ отражает знание теоретического и практического материала, не допуская существенных неточностей.	практических задач профессиональной направленности.
базовый		удовлетворительно		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.	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;
низкий		неудовлетворительно	Обучающийся: – демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материала, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; – испытывает серьезные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками, приёмами и терминами.		

16. 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 проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

16.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемые компетенции
4.	Устный опрос по теме 1.1.	1. Объясните содержание человеческих ресурсов. 2. Что из себя представляет квалификация работника? 3. Что такое социальная группа? 4. Что относится к основным функциям подсистемы развития персонала? 5. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия? 6. Что следует понимать под текучестью персонала? 7. Что из себя представляет процесс набора персонала? 8. Какое измерение имеет продукт (результат) менеджмента персонала? 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?	ОПК-2 ИД-ОПК-2.1; ОПК-5 ИД-ОПК-5.1; ПК-1 ИД-ПК-1.2
5.	Дискуссия по теме 1.1.	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-2 ИД-ОПК-2.1; ОПК-5 ИД-ОПК-5.1; ПК-1 ИД-ПК-1.2

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемые компетенции
6.	Выполнение кейса и проведение дискуссии по теме 2.2	Кейс к дискуссии: 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. 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. 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. Инструкция: по каждой позиции поставьте свой рейтинг по следующей шкале: Очень хорошо (полный, текущий и хорошо выполненный) – 3 балла Адекватное (требует лишь небольшого обновления) – 2 балла Слабое (требует серьезных улучшений, изменений) – 1 балл В основном не существует – 0 баллов Составьте свое мнение по следующим темам (в письменной форме). I. Соответствие законодательным требованиям практики управления человеческими ресурсами 1. Требования в отношении равных возможностей найма групп работников, различающихся по своему трудовому потенциалу. 2. Иммиграционная реформа. 3. Техника безопасности. 4. Законодательство в отношении заработной платы и рабочего времени. 5. Формулировки произвольного трудоустройства. 6. Защита прав. 7. Кадровая отчетность.	ОПК-2 ИД-ОПК-2.1; ОПК-5 ИД-ОПК-5.1; ПК-1 ИД-ПК-1.2

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемые компетенции
		<i>Задания и вопросы для обсуждения.</i> Опишите и обсудите основные функции, выполняемые менеджерами: планирование, организация, управление персоналом, руководство, контроль. Покажите, каким образом данные функции составляют процесс управления. 1. Планирование: постановка целей и стандартов, разработка правил и последовательности действий, разработка планов и прогнозирование некоторых возможностей в будущем. 2. Организация: постановка определенных задач перед каждым подчиненным, разделение на отделы, делегирование части полномочий подчиненным, разработка каналов управления и передачи информации, координация работы подчиненных. 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. 4. Руководство: решение вопроса, как заставить работников выполнять свою работу, оказание моральной поддержки, мотивация подчиненных. 5. Контроль: установление таких стандартов, как квота продаж, качество, уровень продуктивности, проверка соответствия выполнения работ этим стандартам, их корректировка при необходимости.	

16.2. 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 ходе опроса продемонстрировал глубокие знания сущности проблемы, были даны, полные ответы на все вопросы		5
	Обучающийся правильно рассуждает, дает верные ответы, однако, допускает незначительные неточности		4
	Обучающийся ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией.		3
	Обучающийся в ходе опроса не смог дать правильные ответы на поставленные вопросы.		2
Дискуссия	Обучающийся в ходе дискуссии продемонстрировал глубокие знания сущности проблемы, дал, полные ответы на дополнительные вопросы		5
	Обучающийся конструктивно рассуждает, дает верные ответы, однако, допускает незначительные неточности		4
	Обучающийся ориентируется в материале, но при ответе на дополнительные вопросы испытывает затруднения		3
	Обучающийся в ходе дискуссии допускает сущностные ошибки		2
Презентация	Обучающийся в ходе презентации продемонстрировал глубокие знания сущности проблемы, дал, полные ответы на дополнительные вопросы		5
	Обучающийся в ходе презентации конструктивно рассуждает, дает верные ответы, однако, допускает незначительные неточности		4
	Обучающийся ориентируется в материале презентации, но при ответе на дополнительные вопросы испытывает затруднения		3
	Обучающийся в ходе презентации допускает сущностные ошибки		2

16.3. Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:	Формируемые компетенции
Экзамен: в письменно-устной форме по билетам	Вопросы для подготовки к экзамену: 25. Определение понятий «персонал, человеческий капитал», «человеческие ресурсы» и их сущность. 26. Персонал как объект менеджмента. Роль персонала в управленческой деятельности. 27. Эволюция научных взглядов на управление персоналом. 28. Подход Ф. Тейлора к управлению персоналом. 29. Подход А. Файоля к управлению персоналом. 30. Инновационные подходы к управлению персоналом в современной практике. 31. Сущность интеллектуального капитала. Значение интеллектуального капитала для организации. 32. Цели и задачи планирования человеческих ресурсов. 33. Теоретические основы стратегического планирования в управлении человеческими ресурсами. 34. Социокультурные особенности управления персоналом. 35. Содержание понятия «трудовой потенциал». Значение для управления персоналом. 36. Основные направления развития теории трудового потенциала. 37. Роль рисков в управлении персоналом. Характеристика рисков. 38. Влияние информационных технологий на развитие трудового потенциала. 39. Влияние современного общества на возникновение рисков в трудовой сфере. 40. Методы управления рисками и угрозами в трудовой сфере. 41. Мотивация труда. Определение, сущность. Основные задачи. 42. Методы мотивации персонала. 43. Роль системы мотивации и вознаграждения в управлении персоналом. 44. Теории мотивации персонала. 45. Аудит человеческих ресурсов, его цели. 46. Влияние кросс-культурных отношений на управление персоналом в международных компаниях.	ОПК-2 ИД-ОПК-2.1; ОПК-5 ИД-ОПК-5.1; ПК-1 ИД-ПК-1.2

47. «Жесткий» и «мягкий» подход к управлению персоналом.
 48. Роль стереотипов человеческого поведения в управлении персоналом.

Типовая форма экзаменационного билета:

ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»

Кафедра Экономики и менеджмента

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Форма обучения: очная

Курс 2

Экзаменационный билет № 1

по дисциплине «Проектирование и реинжиниринг бизнес-процессов предприятий»

Формируемые компетенции	Вопросы
ОПК-2 ИД-ОПК-2.1; ОПК-5 ИД-ОПК-5.1; ПК-1 ИД-ПК-1.2	1. Определение понятий «персонал, человеческий капитал», «человеческие ресурсы» и их сущность.
ОПК-2 ИД-ОПК-2.1; ОПК-5 ИД-ОПК-5.1; ПК-1 ИД-ПК-1.2	2. «Жесткий» и «мягкий» подход к управлению персоналом.

Билет рассмотрен и утвержден
на заседании кафедры
« » декабря 2025 г.

Зав. кафедрой _____

16.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
Экзамен: в письменно-устной форме по билетам	Обучающийся: – демонстрирует знания, отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные; – свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; – способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета; – логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете; – свободно выполняет практические задания, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой. Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.		5
	Обучающийся: – показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; – недостаточно логично построено изложение вопроса; – успешно выполняет практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой, – демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.		4

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	В ответе раскрыто содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы.		
	Обучающийся: – показывает знания, которые отличаются поверхностностью, допускает отдельные ошибки; – нарушена логика изложения, представления о межпредметных связях слабые; – справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы. Содержание билета раскрыто, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы, ответ носит репродуктивный характер.		3
	Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.		2

16.5. 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
- дискуссия		2 – 5
- презентация		2 – 5
Итого за семестр экзамен		отлично хорошо удовлетворительно неудовлетворительно

17. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- групповые дискуссии;
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- дистанционные образовательные технологии;
- применение электронного обучения;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);

18. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практического занятия, предусматривающего участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью:

- кейс по теме 2.2 «Роль человеческого фактора в инновационном развитии общества».

19. 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.

20. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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.
119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 1, строение 2	
аудитории для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор
аудитории для проведения лабораторных и практических занятий, занятий по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук, – проектор – доска меловая; – технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
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.

21. 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	https://znanium.com/catalog/document?id=358506	нет
2	Лифшиц А.С.	Управление человеческими ресурсами: теория и практика	Учебное пособие	РИОР	2018	https://znanium.com/catalog/document?id=158966	нет
3	Герчикова И.Н.	Менеджмент	Учебник	ЮНИТИ	2017	https://znanium.com/catalog/document?id=114981	нет
10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1	Асалиев А.М. Вукович Г.Г., Строительева Т.Г.	Экономика и управление человеческими ресурсами	Учебное пособие	НИЦ ИНФРА-М	2022	https://znanium.com/catalog/document?id=399911	нет
2	Армстронг Майкл, Тейлор Стивин	Практика управления человеческими ресурсами	Учебник	Питер	2018	https://znanium.com/catalog/document?id=379267	нет
10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
1	Пурыскина В.А., Радько С.Г.	Экономика и социология труда	Учебное пособие	М. : РГУ им. А. Н. Косыгина	2019	Локальная сеть университета	нет
1	Пришляк Е.А.	Человеческий капитал организации	Учебное пособие	М. : РГУ им. А. Н. Косыгина	2019	Локальная сеть университета	нет

22. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

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

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
5.	ЭБС «Лань» http://www.e.lanbook.com/
6.	«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» http://znanium.com/
7.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» http://znanium.com/
8.	Образовательная платформа «Юрайт» https://urait.ru/
	Профессиональные базы данных, информационные справочные системы
2.	Росстат, регионы России https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204

22.2. 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
2.	Adobe Creative Cloud 2018 all Apps (Photoshop, Lightroom, Illustrator, InDesign, XD, Premiere Pro, Acrobat Pro, Lightroom Classic, Bridge, Spark, Media Encoder, InCopy, Story Plus, Muse и др.)	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	Project Expert 7 Standart	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
4.	Альт-Финансы	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
5.	Альт-Инвест	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
6.	Программа для подготовки тестов Indigo	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
7.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт 85-ЭА-44-20 от 28.12.2020
8.	Office Pro Plus 2021 Russian OLV NL Acad AP LTSC	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021
9.	Microsoft Windows 11 Pro	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021

**ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ**

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

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