

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»

Институт экономики, управления и сервиса

Кафедра стратегического развития и экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е. Ю. Меркулова

«04» июля 2022 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине Б1.В.6.1 Стратегическое управление человеческими ресурсами  
организации

Направление подготовки/специальность: 38.04.02 - Менеджмент

Профиль/направленность/специализация: Стратегический и антикризисный  
менеджмент

Уровень высшего образования: магистратура

Квалификация: Магистр

год набора: 2022

Тамбов, 2022

**Автор программы:**

Доктор экономических наук, профессор Лапшин Вячеслав Юрьевич

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 - Менеджмент (уровень магистратуры) (приказ Министерства образования и науки РФ от «12» августа 2020 г. № 952).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры стратегического развития и экономической безопасности «28» июня 2022 г. Протокол № 9

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, управления и сервиса, Протокол от «04» июля 2022 г. № 11.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП Магистра.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	16
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	17

## 1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-1 Способен применять навыки стратегического управления процессами планирования и организации производства на уровне организации

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- организационно-управленческий

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: стратегического и тактического планирования и организации производства; логистики на транспорте; организации сетей поставок)

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	ПК-1 Способен применять навыки стратегического управления процессами планирования и организации производства на уровне организации	Формирует систему управления человеческими ресурсами, обеспечивающую достижение стратегических задач управления производством

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-1 Способен применять навыки стратегического управления процессами планирования и организации производства на уровне организации

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения				
		Очно-заочная (семестр)				
		1	2	3	4	5
1	Административный менеджмент			+		
2	Ознакомительная практика				+	
3	Организационное поведение			+		
4	Практика по профилю профессиональной деятельности					+
5	Современные маркетинговые технологии		+			
6	Социология управления			+		

7	Стратегический анализ и управление развитием организации	+				
8	Стратегический контроллинг			+		
9	Стратегический маркетинг и рыночная аналитика		+			
10	Управление интегрированными маркетинговыми коммуникациями		+			

## 2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры:

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.04.02 - Менеджмент.

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации» изучается в 3 семестре.

## 3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины: 5 з.е.

Очно-заочная: 5 з.е.

Вид учебной работы	Очно-заочная (всего часов)
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>180</b>
Контактная работа	26
Лекции (Лекции)	10
Практические (Практ. раб.)	16
Самостоятельная работа (СР)	118
Экзамен	36

## 3.2. Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		О-3	О-3	О-3	
3 семестр					
1	Сущность, цели, основные принципы и функции стратегического управления человеческими ресурсами (СУЧР)	-	2	16	Собеседование, устный опрос; Тестирование
2	Генезис концепции УЧР	-	2	17	Собеседование, устный опрос; Тестирование

3	Рынок труда и его функциональное назначение	2	2	17	Реферат
4	Формирование человеческих ресурсов	2	2	17	Собеседование, устный опрос; Тестирование
5	Использование человеческих ресурсов	2	2	17	Собеседование, устный опрос; Эссе
6	Развитие человеческих ресурсов	2	4	17	Собеседование, устный опрос
7	Современные тренды в развитии концепции УЧР	2	2	17	Собеседование, устный опрос; Тестирование

### **Тема 1. Сущность, цели, основные принципы и функции стратегического управления человеческими ресурсами (СУЧР) (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Предмет, структура, особенности и задачи курса «Стратегическое управление человеческими ресурсами». Принципы работы с человеческими ресурсами в зарубежных компаниях различных стран. Место управления человеческими ресурсами в общей системе управления организацией. Задачи и принципы управления человеческими ресурсами в организации. Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации.

#### **Практическое занятие.**

1. Сущность концепции УЧР.
2. Сформулируйте цели СУЧР для предприятия.
3. Объективные причины формирования организации на основе концепции СУЧР.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации.
2. Доклад: «Сравнительный анализ концепций управления человеческими ресурсами и управление персоналом»
3. Авторские резюме на статьи в профессиональных журналах.

### **Тема 2. Генезис концепции УЧР (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Понятие, сущность и основные концепции. Этапы развития науки о персонале. Научные школы управления и управление персоналом. Тенденции развития науки управления человеческими ресурсами. Гуманистический подход к управлению персоналом. Развитие теории кадрового менеджмента за рубежом. Концепция “человеческих отношений” в управлении персоналом.

#### **Практическое занятие.**

1. Понятие, сущность и основные концепции.
2. Этапы развития науки о УЧР.
3. Научные школы управления и УЧР.
4. Тенденции развития науки управления человеческими ресурсами.
5. Гуманистический подход к управлению персоналом.
6. Развитие теории кадрового менеджмента за рубежом.
7. Концепция “человеческих отношений” в управлении персоналом.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации.
2. Составление сводной таблицы «Основные этапы в развитии УЧР».
4. Какие направления анализа включает отраслевой анализ?
5. Охарактеризуйте последовательность выполнения общего обзора ситуации в отрасли.
6. Какие компоненты анализа включаются в оценку текущего состояния отрасли?

### **Тема 3. Рынок труда и его функциональное назначение (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Понятие, сущность и основные концепции. Факторный анализ рынка труда. Демографические процессы в России и за рубежом. Уровень и качество жизни. Механизм функционирования рынка труда (спрос, предложение и рыночное равновесие). Типы рынков труда. Инфраструктура рынка труда. Государственная политика на рынке труда.

#### **Практическое занятие.**

1. Понятие, сущность и основные концепции.
2. Факторный анализ рынка труда.
3. Демографические процессы в России и за рубежом.
4. Уровень и качество жизни.
5. Механизм функционирования рынка труда (спрос, предложение и рыночное равновесие).
6. Типы рынков труда.
7. Инфраструктура рынка труда.
8. Государственная политика на рынке труда.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Доклады:  
-Российский средний класс.  
-Механизм функционирования рынка труда (на примере различных предприятий).
2. Практическое занятие:  
построение модели инфраструктурного комплекса рынка труда России (исходные данные задания даются преподавателем).
3. Подготовка авторских резюме – анализ работ профессионалов кадровиков по публикациям в специализированной литературе.

### **Тема 4. Формирование человеческих ресурсов (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Методы и основные технологии управления персоналом. Методы управления персоналом их сущность и тенденции развития. Характеристики основных способов административного воздействия. Экономические методы, их характеристика. Позитивные и негативные последствия экономических методов. Характеристика социально-психологических методов управления персоналом, последствия их использования. Методы формирования кадрового состава. Методы поддержания работоспособности персонала. Методы реформирования организации. Культура применения методов управления.

Технологии управления человеческими ресурсами организации: кадровое консультирование; центр оценки; конкурс; командообразование и др.

Управление наймом и отбором персонала. Основные подходы к формированию персонала. Создание «идеального портрета» желаемого работника. Профессиограммы и персонограммы. Основы планирования человеческих ресурсов на предприятии.

Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Основные этапы процедуры найма персонала: подбор претендентов, отбор кандидатов, прием на работу.

Процедура отбора кандидатов. Анализ документов. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Собеседование (интервью). Виды собеседования. Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. Принятия решения о найме. Обсуждение и оформление трудового договора.

Расстановка и адаптация человеческих ресурсов на предприятии. Цели и принципы расстановки персонала. Разделение и кооперация труда. Совмещение профессий.

Адаптация: понятие, задачи и виды. Первичная и вторичная адаптация. Производственная и внепроизводственная адаптация. Факторы, влияющие на адаптацию. Стадии трудовой адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация. Показатели адаптированности. Разработка адаптационных программ

### **Практическое занятие.**

1. Методы и основные технологии управления персоналом.
2. Управление наймом.
3. Управление отбором персонала.
4. Расстановка человеческих ресурсов на предприятии.
5. Адаптация человеческих ресурсов на предприятии.

### **Задания для самостоятельной работы.**

Доклады:

- Управление наймом.
- Управление отбором персонала.
- Расстановка человеческих ресурсов на предприятии.
- Адаптация человеческих ресурсов на предприятии.
- Маркетинг рабочей силы.

## **Тема 5. Использование человеческих ресурсов (ПК-1)**

### **Лекция.**

Формы занятости. Реинжиниринг человеческих ресурсов. Кадровый аудит. Оценка персонала. Методы оценки персонала управления. Классификация методов оценки. Качественные методы оценки. Количественные методы оценки. Комбинированные методы оценки. Методы, основанные на моделировании обстановки. Деловые игры как метод оценки кадров. Метод “Центров оценки”. Достоверность и обоснованность методов оценки.

Критерии оценки персонала. Показатели оценки личностных качеств. Показатели оценки уровня профессионализма. Показатели оценки организаторских способностей и деловых качеств.

Комплексный, системный подход к разработке модели должности и профессиограммы должностного лица.

Аттестация персонала. Аттестация персонала как вид оценки персонала (оценка соответствия занимаемой должности). Задачи аттестации. Структура процесса аттестации. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. Методика проведения аттестации. Критерии оценки результативности труда при проведении аттестации. Методы оценки результативности труда. Значение, сущность и содержание аттестации персонала. Факторы, влияющие на эффективность аттестации персонала управления. Периодичность аттестации.

Мотивация и стимулирование труда персонала. Развитие теорий мотивации. Содержательные и процессные теории мотивации. Разработка программ стимулирования труда. Типы вознаграждений персонала. Взаимосвязь основных мотивов с формами стимулирования. Оплата труда как основополагающий способ удовлетворения потребности человека. Функции заработной платы. Виды оплаты труда. Структура заработной платы: базовые ставки; премиальные (дополнительные) выплаты; социальные программы. Участие работников в прибыли. Социальный пакет. Задачи социального пакета. Правила конструирования социального пакета. Совершенствование оплаты труда как фактор мотивации. Недостатки действующих систем материального стимулирования. Сущность и содержание гибких систем оплаты труда.



Технологии увольнения работников. Управление увольнением как одна из важнейших функций управления персоналом. Законодательные основы увольнения персонала. Виды увольнений: увольнение по инициативе сотрудника (по собственному желанию); увольнение по инициативе работодателя (администрации); выход на пенсию. Высвобождение персонала. Формы и методы работы служб управления персоналом по каждому виду увольнения. Анализ количества и причин увольнений. Понятие текучести кадров. Позитивные и негативные последствия текучести. Определения уровня текучести персонала в организации. Разработка программы по сокращению текучести кадров.

Планирование сокращения персонала. Средства сокращения численности: прекращение приема на работу; перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю; увольнение по собственному желанию. Создание программы сокращения персонала. Не директивные методы сокращения персонала. Планирование работы с увольняющимися сотрудниками. «Заключительное интервью»: анализ «узких мест» в организации. Правила проведения «заключительного интервью». Отечественный и зарубежный опыт работы с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста.

### **Практическое занятие.**

1. Методы оценки персонала управления.
2. Методика проведения аттестации. Критерии оценки результативности труда при проведении аттестации.
3. Разработка программ стимулирования труда. Типы вознаграждений персонала.
4. Виды оплаты труда.
5. Социальный пакет.
6. Сущность и содержание гибких систем оплаты труда.

### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Решение ситуационных задач по заданию преподавателя.
2. Доклады:
  - аттестация персонала.
  - стимулирование персонала.
  - формы оплаты труда.
  - увольнение работника
  - социальный аспект в управленческой деятельности.

## **Тема 6. Развитие человеческих ресурсов (ПК-1)**

### **Лекция.**

Профессиональная подготовка работников. Место и роль профессионального обучения персонала в системе управления персоналом организации. Управление профессиональным развитием персонала: задачи, направления, этапы. Факторы, определяющие потребность в обучении и повышении квалификации. Оценка потребности в обучении. Цели обучения и ожидаемые результаты. Составление программ обучения. Методики и технологии обучения. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Процесс и программа непрерывного, опережающего профессионального обучения персонала. Стимулирование персонала к обучению.

Планирование работы с кадровым резервом: планирование карьеры; проведение программ подготовки; программы мотивации; программы ротации. Управление деловой карьерой персонала. Понятие карьеры, служебно-профессионального продвижения. Виды деловой карьеры. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой. Этапы деловой карьеры, их содержание. Практические примеры управления карьерой в отечественных и зарубежных организациях. Мотивации выбора карьеры.

Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала. Понятие «ротация» кадров. Характеристика системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи.

Управление кадровым резервом. Понятие и виды кадрового резерва. Сущность управления кадровым резервом. Этапы процесса формирования резерва: составление прогноза изменений в составе руководящих кадров, получение информации о деловых и личностных качествах кандидатов, формирование состава резерва кадров. Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв. Источники формирования резерва кадров. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров. Планирование работы с кадровым резервом.

Современные подходы к оценке уровня развития управленческого персонала. Развитие персонала как процесс расширения возможностей выбора человека. Критерии эффективности функции развития персонала.

#### **Практическое занятие.**

1. Профессиональная подготовка работников.
2. Планирование карьеры.
3. Проведение программ подготовки.
4. Программы мотивации.
5. Программы ротации.
6. Виды деловой карьеры. Принципы организации управления деловой карьерой.
7. Инструментарий управления деловой карьерой. Этапы деловой карьеры, их содержание.
8. Сущность управления кадровым резервом.
9. Этапы процесса формирования резерва: составление прогноза изменений в составе руководящих кадров, получение информации о деловых и личностных качествах кандидатов, формирование состава резерва кадров.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Авторское резюме (на статьи в профессиональных журналах по выбору студента).
2. Решение ситуационных задач по заданию преподавателя.

### **Тема 7. Современные тренды в развитии концепции УЧР (ПК-1)**

#### **Лекция.**

Глобализация и международное управление человеческими ресурсами. Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Национальная инновационная система. Кросс-культурный менеджмент.

#### **Практическое занятие.**

1. Глобализация и международное управление человеческими ресурсами.
2. Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами.
3. Национальная инновационная система.
4. Кросс-культурный менеджмент.

Ситуации для анализа.

Какой из следующих факторов является важнейшим при дальнейшем развитии концепции УЧР:

- а) прибыльность предприятия;
- б) технологические возможности;
- в) законодательство;
- г) интересы субъектов рынка труда;

Приведите примеры предприятий, активно воплощающих принципы УЧР.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Авторское резюме (на статьи в профессиональных журналах по выбору студента).
2. Доклад: «Постиндустриальное общество»

### **4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства**

#### **4.1. Распределение баллов:**

Балльно-рейтинговые мероприятия не предусмотрены

## 4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

### Реферат

#### Тема 3. Рынок труда и его функциональное назначение

1. Управление человеческими ресурсами в системе управления организацией.
2. Отличительные особенности концепции УЧР.
3. Понятие персонала. Классификация персонала.
4. Основные этапы развития науки УЧР.
5. Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная, гуманистическая.
6. Зарубежный опыт управления персоналом и его адаптация в российских организациях.
7. Рынок труда: сущность, структура и функциональное назначение.
8. Механизм функционирования рынка труда.
9. Инфраструктура рынка труда.

### Собеседование, устный опрос

#### Тема 1. Сущность, цели, основные принципы и функции стратегического управления человеческими ресурсами (СУЧР)

1. Сущность концепции УЧР.
2. Сформулируйте цели СУЧР для предприятия.
3. Объективные причины формирования организации на основе концепции СУЧР.

### Тестирование

#### Тема 1. Сущность, цели, основные принципы и функции стратегического управления человеческими ресурсами (СУЧР)

Вопрос 1: Производственные ресурсы - это

~ все природные, людские, и произведенные человеком ресурсы, которые используются для производства товаров и услуг

= факторы, используемые для производства экономических благ

~ все природные, людские ресурсы, используемые для производства экономических благ

Вопрос 2: Трудовые ресурсы – это

= часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью

~ это население и его потенциальные возможности

~ часть населения в трудоспособном возрасте

Вопрос 3: Персонал (от лат. persona — личность) - это

~ основной (штатный) состав работников предприятия

~ это часть населения обеспечивающее предложение труда на рынке

= совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и так далее).

Вопрос 4: УЧР как управленческая деятельность, – это

~ управленческую деятельность или научную дисциплину, направление.

~ целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации.

= стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей.

Вопрос 5: Объект исследования УЧР – это

~ это организационные отношения и управленческие решения с целью выработки решений по эффективному формированию

~ это наука об оптимальном использовании человеческих ресурсов на всех уровнях хозяйственной системы.

= система управления человеческими ресурсами в современных условиях.

Вопрос 6: Главная цель УЧР как научной дисциплины –

~ формирование необходимой квалифицированной, приверженной и мотивированной рабочей силы

~ осуществление деятельности по обучению и развитию управленческих кадров, связанную с потребностями организации»

= это исследование проблем теории и практики УЧР на микро-, мезо- и макро- уровнях

Вопрос 7: Структура курса УЧР подразделяется на несколько разделов, основными из которых являются:

~ использование и развитие человеческих ресурсов

~ формирование и развитие человеческих ресурсов

= формирование, использование и развитие человеческих ресурсов

Вопрос 8: Организационную структуру управления человеческими ресурсами можно рассматривать как

~ выполнение определенных целенаправленных действий (функций)

~ современный способ управленческого мышлением

= форму разделения и кооперации управленческой деятельности в сфере трудовых отношений

Вопрос 9: Человеческие ресурсы – это

~ часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью

~ все природные, людские, и произведенные человеком ресурсы

= население и его потенциальные возможности (физические, интеллектуальные, профессиональные, духовные)

Вопрос 10 Кадры – это

~ часть населения, обеспечивающее предложение труда на рынке

~ часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью

= основной (штатный) состав работников предприятия

Вопрос 11: УЧР как научная дисциплина или направление – это

~ система управления человеческими ресурсами в современных условиях

~ организационные отношения и управленческие решения с целью выработки решений по эффективному формированию, использованию и развитию человеческих ресурсов

= наука об оптимальном использовании человеческих ресурсов на всех уровнях хозяйственной системы

## Эссе

### Тема 5. Использование человеческих ресурсов

Тематика эссе:

- оценка работников
- аттестация персонала.
- стимулирование персонала.
- формы оплаты труда.
- мотивация
- увольнение работника

#### 4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена

##### Типовые вопросы экзамена (ПК-1)

1. Предмет, цели, задачи и структура курса «Управление человеческими ресурсами».
2. Генезис и основные этапы в развитии концепции управление человеческими ресурсами.
3. Основные отличительные признаки концепции управление человеческими ресурсами.
4. Управление человеческими ресурсами как функция менеджмента.
5. Система управления человеческими ресурсами.
6. Основы стратегического управления человеческими ресурсами.
7. Рынок труда: сущность, структура и функциональное назначение.
8. Основные факторы определяющие ситуацию на рынке труда.
9. Демографическая динамика в формировании человеческих ресурсов.
10. Механизм функционирования рынка труда.
11. Инфраструктура рынка труда.
12. Кадровые службы и их место в управлении.
13. Методы кадрового управления: административные, экономические, социально-психологические.
14. Кадровая политика в организации: понятие, предназначение, основные принципы.
15. Факторы, определяющие кадровую политику. Этапы проектирования кадровой политики. Типы кадровой политики.

##### Типовые задания для экзамена (ПК-1)

Не предусмотрены

#### 4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«отлично»	ПК-1	Знает сущность, цели и задачи управления человеческими ресурсами, различные методы, элементы и подходы к организации системы управления человеческими ресурсами.¶Умеет использовать систему управления человеческими ресурсами для решения стратегических задач управления производством.¶Владеет навыками анализа и построения системы управления человеческими ресурсами для определения эффективности производственной деятельности и ее оптимизации.¶

«хорошо»	ПК-1	Знает сущность, цели и задачи управления человеческими ресурсами, основные методы, элементы и подходы к организации системы управления человеческими ресурсами.¶Умеет использовать систему управления человеческими ресурсами для решения стратегических задач управления производством, но допускает незначительные ошибки.¶Владеет навыками анализа и построения системы управления человеческими ресурсами для определения эффективности производственной деятельности и ее оптимизации, но не может четко обосновать свое решение.¶
«удовлетворительно»	ПК-1	Знает сущность, цели и задачи управления человеческими ресурсами, отдельные методы, элементы и подходы к организации системы управления человеческими ресурсами.¶Умеет использовать систему управления человеческими ресурсами для решения стратегических задач управления производством, но допускает значительные ошибки.¶Владеет базовыми навыками анализа и построения системы управления человеческими ресурсами для определения эффективности производственной деятельности и ее оптимизации.¶
«неудовлетворительно»	ПК-1	Не знает сущность, цели и задачи управления человеческими ресурсами, различные методы, элементы и подходы к организации системы управления человеческими ресурсами.¶Не умеет использовать систему управления человеческими ресурсами для решения стратегических задач управления производством.¶Не владеет навыками анализа и построения системы управления человеческими ресурсами для определения эффективности производственной деятельности и ее оптимизации.¶

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

### 5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

### 5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;

- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

### 5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

### 5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;

- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности. соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Основная литература:

1. Коргова М. А. Кадровый менеджмент : Учебное пособие для вузов. - пер. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 216 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/476721>
2. Дейнека А. В. Управление персоналом организации : учебник. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 288 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308>
3. Маслова В. М. Управление персоналом : Учебник и практикум для вузов. - пер. и доп; 4-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 431 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/468476>
4. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление человеческими ресурсами : Учебник и практикум для вузов. - 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 178 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/484241>
5. Шапиро С. А., Филимонова И. В. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2020. - 105 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002>

### 6.2 Дополнительная литература:

1. Труфанова Т.А., Чепурова И.Ф., Степичева О.А., Радюкова Я.Ю., Лапшин В.Ю., Грошев И.В. Кадровый менеджмент : учеб. пособие. - 2-е изд.. - Тамбов: [Издат. дом ТГУ им. Г.Р. Державина], 2011. - 421 с.
2. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Управление персоналом организации. Теория управления человеческим. - Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. - 236 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>
3. Барков С. А., Гавриленко О. В., Дорохина О. В., Ксенофонтова Е. Г., Маркеева А. В., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Юрасова М. В., Амозова Л. Н., Бороздина Г. Б., Денильханов А. Х., Зырянов В. В., Зябкина У. В., Семихова М. А. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 183 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/469355>
4. Борисова Н. Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами : монография. - Москва: Креативная экономика, 2014. - 132 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434611>
5. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии : монография. - Весь срок охраны авторского права; Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии. - Саратов: Вузовское образование, 2018. - 195 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/73627.html>



6. Лапшова О. А., Земляк С. В., Баудер Е. А., Гадиев Г. А., Ганичева Е. В., Кондрашов В. М., Савченко Ю. Ю., Соколова И. С., Степанова С. А., Шеломенцева М. В., Яшенкова Н. А. Управление человеческими ресурсами : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 406 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450458>
7. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие. - 2029-02-28; Управление человеческими ресурсами. - Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 376 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>
8. Халиулина В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие. - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013. - 180 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891>

### 6.3 Методические разработки:

1. Борисова А. А. Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. - 112 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574636>

### 6.4 Иные источники:

1. Журнал «Российский экономический журнал» - <https://re-j.ru/> - <https://re-j.ru/>
2. Журнал «Секрет фирмы» - <http://www.sf-online.ru> - <http://www.sf-online.ru>
3. Журнал «Справочник экономиста» - <http://www.profiz.ru/se>
4. Журнал «Социологические исследования» - <http://socis.isras.ru/>
5. Журнал «Эксперт» - <http://www.expert.ru> - <http://www.expert.ru>

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

Abby FineReader 10.0

Adobe Acrobat 8.0 Standart Russian Version Win Full Educ

Операционная система Microsoft Windows 7, 8, 10

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Scopus: база данных . – URL: <https://www.scopus.com>
2. Web of Science: политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая база данных . – URL: <https://apps.webofknowledge.com>
3. Цифровой образовательный ресурс IPR SMART. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>

4. Polpred.com Обзор СМИ (электронный архив публикаций информагентств). – URL: <https://polpred.com>
5. Архив научных журналов зарубежных издательств. – URL: <https://arch.neicon.ru>
6. Справочная правовая система "Консультант плюс". – URL: <http://www.consultant.ru>
7. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
8. Федеральный портал «Российское образование». – URL: <https://www.edu.ru>
9. Электронная библиотека ТГУ. – URL: <https://elibrary.tsutmb.ru/>
10. Юрайт: электронно-библиотечная система. – URL: <https://urait.ru>

### **Электронная информационно-образовательная среда**

[https://auth.tsutmb.ru/authorize?response\\_type=code&client\\_id=moodle&state=xyz](https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz)

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.