Приложение 5

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, информационных технологий и креативных индустрий
Кафедра стратегического развития экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Т. М. Кожевникова
«17» июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.О.26 Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки/специальность: 38.03.01 - Экономика

Профиль/направленность/специализация: Финансы и кредит

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2023

Тамбов, 2026

Автор программы:
Доктор экономических наук, профессор Лапшин Вячеслав Юрьевич

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 - Экономика (уровень бакалавриата) (приказ Министерства науки и высшего образования РФ от «12» августа 2020 г. № 954).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры стратегического развития экономики «13» сентября 2024 г. Протокол № 2

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, информационных технологий и креативных индустрий, Протокол от «17» июня 2026 г. № 10.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины…… 4

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата……. 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)…….. 18

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины…… 19

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы……. 20

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

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

- аналитический

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 08 Финансы и экономика (в сферах: исследований, анализа и прогнозирования социально-экономических процессов и явлений на микроуровне и макроуровне в экспертно-аналитических службах (центрах экономического анализа, правительственном секторе, общественных организациях); производства продукции и услуг, включая анализ спроса на продукцию и услуги, и оценку их текущего и перспективного предложения, продвижение продукции и услуг на рынок, планирование и обслуживание финансовых потоков, связанных с производственной деятельностью; кредитования; страхования, включая пенсионное и социальное; операций на финансовых рынках, включая управление финансовыми рисками; внутреннего и внешнего финансового контроля и аудита, финансового консультирования; консалтинга)

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
	ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	Анализирует построение системы управления человеческими ресурсами для определения эффективности в сфере профессиональной деятельности и ее оптимизации

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения											
		Очная (семестр)						Очно-заочная (семестр)					
		1	2	3	4	6	8	1	2	3	4	6	8
1	Государственные и муниципальные финансы				+						+		
2	Лидерство и управление командой				+						+		
3	Маркетинг	+						+					
4	Менеджмент	+						+					

5	Ознакомительная практика					+						+	
6	Основы бизнес-планирования				+						+		
7	Страхование			+						+			
8	Тайм-менеджмент		+						+				
9	Технологии принятия управленческих решений			+						+			
10	Технологическая (проектно-технологическая) практика						+						+
11	Экономика предприятий (организаций)			+						+			

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части учебного плана ОП по направлению подготовки 38.03.01 - Экономика.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» изучается в 4 семестре.

3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 3 з.е.

Очная: 3 з.е.

Очно-заочная: 3 з.е.

Вид учебной работы	Очная (всего часов)	Очно-заочная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	**108**	**108**
Контактная работа	48	32
Лекции (Лекции)	16	10
Практические (Практ. раб.)	32	22
Самостоятельная работа (СР)	60	76
Зачет	-	-

3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.						Формы текущего контроля
		Лекции		Практ. раб.		СР		
		О	О-З	О	О-З	О	О-З	
4 семестр								
1	Сущность, цели, основные принципы и функции УЧР. Генезис концепции УЧР	4	2	6	6	14	14	Собеседование, опрос
2	Рынок труда и его функциональное назначение	4	2	6	4	14	14	Тестирование

3	Формирование человеческих ресурсов	4	2	6	4	14	14	Собеседование, опрос; Эссе
4	Использование человеческих ресурсов	2	2	6	4	14	14	Собеседование, опрос
5	Развитие человеческих ресурсов. Современные тренды в развитии концепции УЧР	2	2	8	4	4	20	Собеседование, опрос

Тема 1. Сущность, цели, основные принципы и функции УЧР. Генезис концепции УЧР (ОПК-4)

Лекция.

Предмет, структура, особенности и задачи курса «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. 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. Сущность концепции УЧР.
2. Сформулируйте цели УЧР для предприятия.
3. Объективные причины формирования организации на основе концепции УЧР.
4. Понятие, сущность и основные концепции.
5. Этапы развития науки о УЧР.
6. Научные школы управления и УЧР.
7. Тенденции развития науки управления человеческими ресурсами.
8. Гуманистический подход к управлению персоналом.
9. Развитие теории кадрового менеджмента за рубежом.
10. 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. Самостоятельная работа по составлению сводной таблицы «Основные этапы в развитии УЧР».
3. Изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации.
4. Доклады: «Сравнительный анализ концепций управления человеческими ресурсами и управление персоналом»
5. Авторские резюме на статьи в профессиональных журналах.

Тема 2. Рынок труда и его функциональное назначение (ОПК-4)

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. Решение ситуационных задач по заданию преподавателя.
2. Доклады:

-Российский средний класс.

-Механизм функционирования рынка труда (на примере различных предприятий).

3. Практическое занятие:

построение модели инфраструктурного комплекса рынка труда России (исходные данные задания даются преподавателем).

4.Подготовка авторских резюме – анализ работ профессионалов кадровиков по публикациям в специализированной литературе.

Тема 3. Формирование человеческих ресурсов (ОПК-4)

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.

1.Доклады:

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

2. Решение ситуационных задач по заданию преподавателя.

3. Эссе на тему: «Маркетинг рабочей силы».

Тема 4. Использование человеческих ресурсов (ОПК-4)

Лекция.

Оценка персонала. Формы занятости. Реинжиниринг человеческих ресурсов. Кадровый аудит. 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 управле¬ния 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 управле¬ния персоналом по каждому виду уволь¬нения. 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 сокра¬щения численности: прекращение приема на работу; перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю; увольнение по собственному желанию. Создание программы сокращения персонала. Недирективные 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 со¬трудниками 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
3.Эссе на тему: «Социальный аспект в управленческой деятельности».

Тема 5. Развитие человеческих ресурсов. Современные тренды в развитии концепции УЧР (ОПК-4)

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

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

Задания для самостоятельной работы.

1. Авторское резюме (на статьи в профессиональных журналах по выбору студента).
2. Решение ситуационных задач по заданию преподавателя.
3. Авторское резюме (на статьи в профессиональных журналах по выбору студента).
4. Эссе на тему: «Постиндустриальное общество»

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

4 семестр

- текущий контроль – 80 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Max. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки

1.	Сущность, цели, основные принципы и функции УЧР. Генезис концепции УЧР	Собеседование, опрос	10	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. 10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования 6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования. 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.
2.	Рынок труда и его функциональное назначение	Тестирование	30	Тест состоит из 30 вопросов. 30-20 балла – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте 19-10 балла – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте 9-1 балл – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте. Менее 25% правильных ответов баллов не дает

3.	Формирование человеческих ресурсов	Собеседование, опрос	20	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. 20-10 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования 9-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования. 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.

		Эссе(контрольный срез)	10	Эссе – самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем в рамках практического занятия (тема может быть проработана с использованием дополнительной литературы в рамках самостоятельной работы при подготовке к контактной работе). Цель написания эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках социологии образования, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Структура эссе включает введение (суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически); основную часть (теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса, предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу); заключение (обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения). 10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к написанию эссе информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свою точку зрения, приводить примеры из наследия классиков социологии, из жизни общества, современных социологических теорий. 6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к написанию эссе информацию, приводить разные точки зрения на анализируемую проблему, приводить примеры из современной жизни общества. 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме эссе, не всегда может сформулировать свою точку зрения, текст эссе не проиллюстрирован примерами Если студент не представил эссе или эссе не отвечает вышеперечисленным критериям баллы не начисляются.

4.	Использование человеческих ресурсов	Собеседование, опрос	20	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. 20-10 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования 9-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования. 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.

5.	Развитие человеческих ресурсов. Современные тренды в развитии концепции УЧР	**Собеседование, опрос(контрольный срез)**	10	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. 10-7 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования 6-3 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современной социологии образования. 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.
6.	Премиальные баллы		20	Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены: - за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов; - полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов; - победа в межрегиональной олимпиаде – 20 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплине – 20 баллов; - публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20
7.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы		100	Студент имеет возможность набрать баллы за семестр, предоставив во время промежуточной аттестации все выполненные задания, в т.ч. по контрольным срезам
8.	Итого за семестр		100	

Итоговая оценка по зачету выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
50 - 100 баллов	Зачтено
0 - 49 баллов	Не зачтено

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Собеседование, опрос

Тема 1. Сущность, цели, основные принципы и функции УЧР. Генезис концепции УЧР

1. Место управления человеческими ресурсами в общей системе управления организацией.
2. Задачи и принципы управления человеческими ресурсами в организации.
3. Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации.

Тестирование

Тема 2. Рынок труда и его функциональное назначение

Вопрос 1. Правовое регулирование оплаты труда бывает:

1) гарантийным;
2) локальным;
3) министерским;
4) централизованным;
5) генеральным.

Вопрос 2. В содержание тарифной системы входят:

1) тарифные ставки;
2) тарифные разнарядки;
3) тарифно-квалификационные справочники;
4) районные коэффициенты;
5) тарифные табели;
6) тарифные сетки;
7) тарифные расчеты.

Вопрос 3. Доплаты к заработной плате устанавливаются:

1) за профессиональное мастерство;
2) за совмещение должностей, профессий;
3) за длительный непрерывный стаж;
4) за работу в многосменном режиме;
5) за классность;
6) за знание иностранного языка.

Вопрос 4. Надбавки к заработной плате устанавливаются:

1) за знание иностранного языка;
2) за работу в многосменном режиме;
3) за профессиональное мастерство;
4) за ненормированный рабочий день;
5) за совмещение должностей, профессий;
6) за длительный непрерывный стаж;
7) за классность.

Эссе

Тема 3. Формирование человеческих ресурсов

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.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (ОПК-4)

1. Предмет, цели, задачи и структура курса «Управление человеческими ресурсами».
2. Генезис и основные этапы в развитии концепции управления человеческими ресурсами.
3. Основные отличительные признаки концепции управления 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.

Типовые задания для зачета (ОПК-4)

не предусмотрено

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено» (50 - 100 баллов)	ОПК-4	Демонстрирует полные знания теоретических основ разработки и реализации стратегии управления персоналом организации, основ разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом организации, и обеспечения их документационного сопровождения. Полностью умеет разрабатывать комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и организовывать работу по обеспечению документационного сопровождения этих мероприятий. Полностью владеет навыками разработки комплекса мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и организации работы по обеспечению документационного сопровождения этих мероприятий.

«не зачтено» (0 - 49 баллов)	ОПК-4	Не демонстрирует частичные знания теоретических основ разработки и реализации стратегии управления персоналом организации, основ разработки и осуществления мероприя-тий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом организации, и обеспечения их документаци-онного сопровождения. Не умеет разрабатывать комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управле-ния персоналом с учетом имеющихся ресурсов и организо-вывать работу по обеспечению документационного сопро-вождения этих мероприятий. Не владеет навыками разра-ботки комплекса мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ре-сурсов и организации работы по обеспечению документа-ционного сопровождения этих мероприятий.

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 презентаци, 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. Целютина Т. В., Власова Т. А. Управление человеческими ресурсами: технологии и мейнстримы : учебное пособие. - Белгород: НИУ БелГУ, 2023. - 176 с. - Текст : электронный // ЭБС "ЛАНЬ" [сайт]. - URL: https://e.lanbook.com/book/448529

2. Иванова М. О. Управление человеческими ресурсами, Ч. 1: Управление человеческими ресурсами. Часть 1 : Учебное пособие. - Санкт-Петербург: СПБГУ ГА им. А.А. Новикова, 2024. - 153 с. - Текст : электронный // ЭБС "ЛАНЬ" [сайт]. - URL: https://e.lanbook.com/book/438728

3. Подвербных О. Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами : учебник. - 3-е изд., испр. и доп.. - Красноярск: СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2023. - 200 с. - Текст : электронный // ЭБС "ЛАНЬ" [сайт]. - URL: https://e.lanbook.com/book/400523

4. Родин Д. В. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации : учебное пособие. - Саранск: МГУ им. Н.П. Огарева, 2023. - 100 с. - Текст : электронный // ЭБС "ЛАНЬ" [сайт]. - URL: https://e.lanbook.com/book/397928

5. Михайловская С. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие. - Чита: ЗабГУ, 2022. - 152 с. - Текст : электронный // ЭБС "ЛАНЬ" [сайт]. - URL: https://e.lanbook.com/book/363353

6.2 Дополнительная литература:

1. Подвербных О. Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами. - 2-е изд., испр. и доп.. - Красноярск: СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. - 200 с. - Текст : электронный // ЭБС "ЛАНЬ" [сайт]. - URL: https://e.lanbook.com/book/195180

2. 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.

3. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Гос. ун-т упр. Управление персоналом : [учебник для вузов]. - 2-е изд., стер.. - М.: Изд-во "Экзамен", 2008. - 349, [1] с.

4. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом : Учебник для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ЮНИТИ, 2003. - 554 с.

5. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика : учебник. - М.: Проспект, 2008. - 688 с.

6. Егоршин А.П. Управление персоналом : Учебник для вузов. - [5-е изд., доп. и перераб.]. - Нижний Новгород: НИМБ, 2005. - 713 с.

7. Кротова Н.В., Клеппер Е.В. Управление персоналом : Учебник. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 318 с.

6.3 Иные источники:

1. Информационный ресурс по платформе1С: Предприятие 8.2 - http://v8.1c.ru/

2. Национальный открытый университет «ИНТУИТ» - http://intuit.ru/

3. Портал по социологии, экономике и менеджменту - www.ecsocman.edu.ru

4. Сайт издательства Oxford - http://ukcatalogue.oup.com

5. Электронная библиотека исторического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/PICT/modern.htm - http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/PICT/modern.htm

6. Электронная библиотека ИРИ РАН http://ebookiriran.ru/index.php?view=author&section=10&id=297 - http://ebookiriran.ru/index.php?view=author&section=10&id=297

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:

7-Zip 9.20

Операционная система Microsoft Windows 10

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Polpred.com Обзор СМИ (электронный архив публикаций информагентств). – URL: https://polpred.com
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: https://elibrary.ru
3. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: https://www.prlib.ru
4. Российская государственная библиотека: официальный сайт. – URL: https://www.rsl.ru
5. Российская национальная библиотека: официальный сайт. – URL: http://nlr.ru
6. Справочная правовая система "Консультант плюс". – URL: http://www.consultant.ru
7. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина: официальный сайт. – URL: http://www.tambovlib.ru
8. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. – URL: https://biblioclub.ru
9. Электронный каталог Фундаментальной библиотеки ТГУ. – URL: https://www.tsutmb.ru/biblio/elektronnyij-katalog/
10. Электронная библиотека РФФИ. – URL: https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library
11. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» . – URL: http://www.biblioclub.ru
12. Юрайт: образовательная платформа, электронно-библиотечная система. – URL: https://urait.ru

Электронная информационно-образовательная среда

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.