

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 22.07.2026 14:24:27
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f108c5498

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки
38.03.06 «Торговое дело»
направленность (профиль) программы «Торговый менеджмент
и маркетинг (во внутренней и внешней торговле)»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Факультет экономики, менеджмента и торговли
Кафедра корпоративного и государственного управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.21 «Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки 38.03.06 «Торговое дело»

Направленность (профиль) программы «Торговый менеджмент и маркетинг
(во внутренней и внешней торговле)»

Уровень высшего образования *Бакалавриат*

Год начала подготовки 2026

Краснодар – 2025 г.

Составитель:

к.э.н., доцент, доцент кафедры
корпоративного и государственного управления

И.Ю. Лопатина

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
корпоративного и государственного управления
протокол № 9 от «27» марта 2025 г.

Рабочая программа составлена на основе рабочей программы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами», утвержденной на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала», протокол № 10 от 28 апреля 2021 г., разработанной:

Карпенко Е.З., к.э.н., доцентом, доцентом Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала».

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
Цель и задачи освоения дисциплины.....	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
Объем дисциплины и виды учебной работы	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	15
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	15
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	13
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ.....	13
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ.....	13
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	14
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	14
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	14
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	15
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	17
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	17
АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ	22

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающихся компетенций в области формирования, развития и использования человеческих ресурсов для достижения целей организации.

Задачи дисциплины «Управление человеческими ресурсами»:

1. приобретение обучающимися студентами теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами;
2. формирование умений осуществлять социальное взаимодействие в процессе управления человеческими ресурсами, в том числе и при управлении лицами с ограниченными возможностями;
3. приобретение навыков использования на практике методов анализа группового взаимодействия, проектирования и организации командной работы.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами», относится к *обязательной части учебного плана*.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины *	Всего часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная*	заочная*
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	зачет	зачет	-
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	42	24	-
1. Аудиторная работа (Ауд.), акад. часов всего, в том числе:	40	22	-
• лекции	18	10	-
• практические занятия	22	12	-
• лабораторные занятия	-	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт	2	2	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии	-	-	-

заочников (Каттэк)			
Самостоятельная работа (СР), всего:	66	84	-
в том числе:			
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	-		
• самостоятельная работа в семестре (СРС)	66	84	-
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-		-
• изучение ЭОР	-		-
• изучение онлайн-курса или его части	-		-
• выполнение индивидуального или группового проекта	20	20	-
• и другие виды (самостоятельная подготовка к занятиям)	46	64	-

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	УК-3.1.3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы
		УК-3.1.3-3 Знает основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде
		УК-3.1.У-2. Умеет определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией
	УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	УК-3.2.3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия
		УК-3.2.3-3. Знает методы анализа командных ролей
		УК-3.2.У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу
		УК-3.2.У-2. Умеет определять и

		корректировать командные роли
		УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями
	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями
	УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	УК-9.1.У-1. Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями
		УК-9.2.У-2. Умеет создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей
		УК-9.2.У-3. Умеет выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3 - Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
	Семестр 3											
1.	Тема 1. Человеческие ресурсы как объект управления. Понятие человеческих ресурсов. Специфика человеческих ресурсов по сравнению с другими видами ресурсов. Персонал как важнейший ресурс организации. Классификация персонала как инструмент управления в организации. Методы управления персоналом. Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Функции системы управления человеческими ресурсами. Структура управления человеческими ресурсами организации и факторы, ее определяющие. Служба управления персоналом как основной структурный элемент системы управления человеческими ресурсами организации. Ресурсное обеспечение службы управления персоналом.	2	2	-	-	12/-	16	УК-3.1. УК-3.2. УК-9.1. УК-9.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2.3-3. УК-3.2.У-1. УК-3.2.У-2. УК-9.1.У-1. УК-9.2.У-2. УК-9.2.У-3.	Гр.д.	К.	Гр.п.

2.	Тема 2. Технологии управления человеческими ресурсами. Обеспечение организации персоналом. Определение потребности в персонале. Разработка требований к должности. Понятие категории «набор персонала». Выбор источников набора персонала. Средства привлечения кандидатов. Отбор работников и его значение для деятельности организации. Методы отбора. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: преимущества и недостатки. Оценка персонала и ее цели. Основные виды деловой оценки. Показатели деловой оценки сотрудников. Методы деловой оценки персонала. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала, цели и виды аттестации. Организация проведения аттестации. Управление профессиональной адаптацией работников. Цели и направления профессиональной адаптации. Программы профессиональной адаптации. Аспекты адаптации сотрудника. Этапы процесса адаптации. Методология командообразования. Основные характеристики команд. Основные функции коммуникаций в организации. Управление конфликтами.	14	18	-	-	44/-	76	УК-3.1. УК-3.2. УК-9.1. УК-9.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2.3-3. УК-3.2.У-1. УК-3.2.У-2. УК-3.2.У-3. УК-9.1.У-1. УК-9.2.У-2. УК-9.2.У-3.	Гр.д.	К.	Гр.п.
----	--	----	----	---	---	------	----	---	---	-------	----	-------

Обучение как основа развития человеческих ресурсов. Обучение персонала организации: цели и принципы. Виды и методы обучения. Карьера как результат развития работника. Виды карьеры. Планирование и управление профессиональной карьерой. Стадии развития карьеры. Типовые модели карьеры. Кадровый резерв. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Основные проблемы мотивации персонала. Современные подходы к мотивации и ее перспективы. Теории мотивации и их применение в управлении персоналом. Понятие заработной платы. Заработная плата как важнейший стимул к труду. Минимальный размер оплаты труда работников: величина и порядок установления. Структура оплаты труда: фиксированная и переменная части. Права организации в установлении структуры заработной платы работникам. Тарифная система оплаты труда: основные элементы. Основные разновидности сдельной оплаты труда работников: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, аккордно - премиальная, комиссионные или процент с продаж. Повременная оплата труда работников: простая повременная, повременно-премиальная. Бестарифные системы оплаты труда: определение размера заработка.												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.	Тема 3. Риски в управлении человеческими ресурсами. Понятие рисков в управлении человеческими ресурсами. Классификации кадровых рисков по источнику риска, управляемости, времени возникновения, продолжительности воздействия. Управление кадровыми рисками.	2	2	-	-	10/-	14	УК-3.1.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2.	Гр.д.	К.	Гр.п.
								УК-3.2.	УК-3.2. 3-2. УК-3.2.3-3. УК-3.2.У-1. УК-3.2.У-2. УК-3.2.У-3.			
								УК-9.1.	УК-9.1.У-1.			
								УК-9.2.	УК-9.2.У-2. УК-9.2.У-3.			
<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>		-	-	-	-	-/2	2	-	-	-	-	-
	Итого	18	22	-	-	66/2	108	x	x	x	x	x

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3 - Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
		Семестр 3										
1.	Тема 1. Человеческие ресурсы как объект управления. Понятие человеческих ресурсов. Специфика человеческих ресурсов по сравнению с другими видами ресурсов. Персонал как важнейший ресурс организации. Классификация персонала как инструмент управления в организации. Принципы и методы управления персоналом. Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Функции системы управления человеческими ресурсами. Структура управления человеческими ресурсами организации и факторы, ее определяющие. Служба управления персоналом как основной структурный элемент системы управления человеческими ресурсами организации. Ресурсное обеспечение службы управления персоналом.	2	2	-	-	12/-	16	УК-3.1. УК-3.2. УК-9.1. УК-9.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2.3-3. УК-3.2.У-1. УК-3.2.У-2. УК-9.1.У-1. УК-9.2.У-2. УК-9.2.У-3.	Гр.д.	К.	Гр.п.

2.	Тема 2. Технологии управления человеческими ресурсами. Обеспечение организации персоналом. Определение потребности в персонале. Разработка требований к должности. Понятие категории «набор персонала». Выбор источников набора персонала. Средства привлечения кандидатов. Отбор работников и его значение для деятельности организации. Методы отбора. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: преимущества и недостатки. Оценка персонала и ее цели. Основные виды деловой оценки. Показатели деловой оценки сотрудников. Методы деловой оценки персонала. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала, цели и виды аттестации. Организация проведения аттестации. Управление профессиональной адаптацией работников. Цели и направления профессиональной адаптации. Программы профессиональной адаптации. Аспекты адаптации сотрудника. Этапы процесса адаптации. Методология командообразования. Основные характеристики команд. Основные функции коммуникаций в организации. Управление конфликтами. Обучение как основа развития человеческих ресурсов. Обучение персонала организации: цели и принципы. Виды и методы обучения.	6	8	-	-	60/-	74	УК-3.1. УК-3.2. УК-9.1. УК-9.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2. УК-3.2. 3-2. УК-3.2.3-3. УК-3.2.У-1. УК-3.2.У-2. УК-3.2.У-3. УК-9.1.У-1. УК-9.2.У-2. УК-9.2.У-3.	Гр.д.	К.	Гр.п.
----	--	---	---	---	---	------	----	---	---	-------	----	-------

Карьера как результат развития работника. Виды карьеры. Планирование и управление профессиональной карьерой. Стадии развития карьеры. Типовые модели карьеры. Кадровый резерв. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Основные проблемы мотивации персонала. Современные подходы к мотивации и ее перспективы. Теории мотивации и их применение в управлении персоналом. Понятие заработной платы. Заработная плата как важнейший стимул к труду. Минимальный размер оплаты труда работников: величина и порядок установления. Структура оплаты труда: фиксированная и переменная части. Права организации в установлении структуры заработной платы работникам. Тарифная система оплаты труда: основные элементы. Основные разновидности сдельной оплаты труда работников: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, аккордно - премиальная, комиссионные или процент с продаж. Повременная оплата труда работников: простая повременная, повременно-премиальная. Бестарифные системы оплаты труда: определение размера заработка.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.	Тема 3. Риски в управлении человеческими ресурсами. Понятие рисков в управлении человеческими ресурсами. Классификации кадровых рисков по источнику риска, управляемости, времени возникновения, продолжительности воздействия. Управление кадровыми рисками.	2	2	-	-	12/-	16	УК-3.1.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-2.	Гр.д.	К.	Гр.п.
								УК-3.2.	УК-3.2. 3-2. УК-3.2.3-3. УК-3.2.У-1. УК-3.2.У-2. УК-3.2.У-3.			
								УК-9.1.	УК-9.1.У-1.			
								УК-9.2.	УК-9.2.У-2. УК-9.2.У-3.			
<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>		-	-	-	-	-/2	2	-	-	-	-	-
	Итого	10	12	-	-	84/2	108	х	х	х	х	х

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:
Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:
Кейс (К.)

Формы заданий для творческого рейтинга:
Индивидуальный и/или групповой проект (Ин.п./Гр.п.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебное пособие / А. С. Лифшиц. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2024. — 266 с.

Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=438565>

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 4-е изд., стер. - Москва: Дашков и К, 2023. - 388 с.

Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=432121>

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 365 с.

Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=441283>

Дополнительная литература:

1. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского, проф. Н.В. Солововой. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 278 с. — (Научная мысль). — <https://doi.org/10.12737/1754-8>. - ISBN 978-5-369-01754-8. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=400029>

2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 235 с. — ISBN 978-5-16-002196-6. Режим доступа: <http://znanium.ru/read?id=446998>

3. Уханова, Т. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Т. В. Уханова, Н. Б. Щеголева. - 2-е изд. - Москва : Научный консультант, 2024. - 176 с. - ISBN 978-5-907477-43-8. Режим доступа: <http://znanium.ru/read?id=441036>

Нормативные правовые документы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ — Редакция от 30.04.2021 - КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс].

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Справочно - правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно - правовая система «Гарант»

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. <https://mintrud.gov.ru/opendata> - База открытых данных Минтруда России.
2. https://www.economy.gov.ru/material/open_data/ - Базы данных Министерства экономического развития РФ.
3. <https://rosstat.gov.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики.
4. <https://elibrary.ru/querybox.asp?scope=newquery> - База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU
5. <https://hse.ru> - Федеральный образовательный портал - ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ (hse.ru) - Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. www.hrm.ru (специализированный сайт для HR–менеджеров).
2. www.magazine.hrm.ru (официальный сайт журнала «Кадровый менеджмент»).
3. www.sk.kadrovik.ru (официальный сайт журнала «Справочник кадровика»).
4. Работа и зарплата (www.zarplata.ru).
5. Оплата труда и мотивация персонала (www.wages.com).
6. Справочник профессий с описаниями (www.e-xecutive.ru/professions).
7. Онлайн-журнал «Управление персоналом» (www.hro.ru/hrm).
8. Портал по персоналу (www.hr-zone.net).
9. <http://www.rbc.ru> – Официальный сайт АО «РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ»

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

1. Операционная система Microsoft Windows 8.1; Microsoft Windows 10
2. Пакет офисных программ Microsoft Office Professional Plus 2010 Rus в составе:
 - Microsoft Word
 - Microsoft Excel
 - Microsoft Power Point
 - Microsoft Access
3. Антивирусная программа «Kaspersky Endpoint Security» для бизнеса
4. Файловый архиватор «7Zip»
5. Приложение для просмотра PDF файлов «Acrobat Adobe Reader»
6. Системы электронного обучения и тестирования: Indigo, Moodle

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия*):

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации: мультимедийными средствами обучения для демонстрации презентаций;

для самостоятельной работы:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по составлению и оформлению междисциплинарного проекта.
- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (<i>зачет</i>)	40
ИТОГО	100

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в федеральном государственном

бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ/проектов

Курсовая работа/проект по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» учебным планом не предусмотрены.

Перечень вопросов к зачету:

1. Понятие категории «человеческие ресурсы». Специфика человеческих ресурсов по сравнению с другими видами ресурсов.
2. Принципы управления человеческими ресурсами.
3. Персонал как важнейший ресурс организации: понятие и структура.
4. Классификация персонала как инструмент управления в организации.
5. Административные методы управления человеческими ресурсами.
6. Экономические методы управления человеческими ресурсами.
7. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами.
8. Система управления человеческими ресурсами организации, ее цели и функции.
9. Ресурсное обеспечение службы управления персоналом.
10. Планирование набора персонала, способы поиска новых сотрудников.
11. Внешние и внутренние источники набора персонала, преимущества и недостатки.
12. Процедура отбора претендентов на вакантную должность.
13. Этапы отбора претендентов на вакантную должность.
14. Диагностика профессиональной пригодности.
15. Виды интервью (собеседований) в процессе отбора персонала.
16. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: преимущества и недостатки.
17. Цели и направления профессиональной адаптации.
18. Программы профессиональной адаптации.
19. Аспекты адаптации сотрудника.
20. Этапы процесса адаптации.
21. Управление профессиональной адаптацией работников.
22. Деловая оценка как важнейшая составляющая отбора и развития персонала.
23. Основные виды деловой оценки.
24. Показатели деловой оценки сотрудников.
25. Методы деловой оценки персонала.
26. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала, цели и виды аттестации.
27. Организация проведения аттестации.
28. Обучение персонала организации: понятие, цели и принципы.
29. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка работников.
30. Методы обучения.
31. Определение эффективности обучения персонала.
32. Карьера работника: понятие и виды.
33. Стадии развития карьеры.
34. Типовые модели карьеры.
35. Резерв кадров на выдвижение: понятие, цели, этапы формирования, методы развития.
36. Основные характеристики команд.
37. Ступени (этапы) развития команд.
38. Методология командообразования.
39. Виды социальной коммуникации в организации.

40. Основные функции коммуникаций в организации.
41. Интерактивная (круговая) модель коммуникации.
42. Понятие и динамика конфликта.
43. Причины возникновения конфликтов в организации.
44. Классификация конфликтов.
45. Типы конфликтного поведения.
46. Структурные методы управления конфликтами.
47. Мероприятия по профилактике конфликтных ситуаций в организации.
48. Межличностные методы управления конфликтами
49. Содержательные теории мотивации и их применение в управлении персоналом гостиничного предприятия.
50. Процессуальные теории мотивации и их применение в управлении персоналом гостиничного предприятия.
51. Современные теории мотивации.
52. Основные проблемы мотивации персонала.
53. Современные подходы к мотивации и ее перспективы.
54. Сущность и структура заработной платы.
55. Тарифные системы оплаты труда.
56. Бестарифные системы оплаты труда.
57. Минимальный размер оплаты труда работников: величина и порядок установления.
58. Понятие рисков в управлении человеческими ресурсами.
59. Классификации кадровых рисков по источнику риска, управляемости, времени возникновения, продолжительности воздействия.
60. Управление кадровыми рисками.

Типовые практические задания к зачету

1. Проанализируйте ситуацию и выберите правильный ответ.
Как Вы отнесетесь к тому, что резюме одного из претендентов на должность начальника отдела маркетинга в разделе «Опыт работы» содержит огромную информацию о различных местах работы данного специалиста (причем не более полугода на одном рабочем месте)?
Как Вы построите собеседование с этим кандидатом?
2. Если в ходе собеседования выясняется, что кандидат явно не соответствует требованиям должности, то, когда лучше сообщить ему: «Вы нам не подходите»?
 - Сразу же, как только становится ясным несоответствие кандидата предъявляемым требованиям
 - В конце собеседования
 - Сообщить по телефону после собеседования
 - Письменно
3. В организации необходимо определить потребность во внешнем наборе персонала, т.к. планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел. Рассчитайте потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел.
4. Начальника отдела кадров Громова И.С. назначили на должность заместителя директора по управлению персоналом организации, где он работает. Это привело к росту размеров вознаграждения за труд и способствовало реализации стремления работника к продвижению по службе. Определите вид карьеры Громова И.С.

Типовые кейсы:

Исходные данные. Высокая текучесть кадров – основная кадровая проблема организации. В основном увольняются молодые специалисты, набираемые непосредственно руководителем кадровой службы А. Петровым по результатам проведения 15-минутного собеседования. В первый же месяц работы 60% новых сотрудников начинают искать новое место работы. Причины текучести кадров А.Петров видит в недостаточной профессиональной квалификации молодых специалистов, в чем, как он считает, виноваты высшие учебные заведения.

Задание. Определите ошибки, которые допускает А.Петров при формировании персонала организации.

Примеры тем групповых дискуссий:

1. В чем заключается системный подход к управлению человеческими ресурсами организации?
2. В чем могут проявиться негативные последствия аттестации, как для работника, так и для организации?
3. В чем заключаются риски развития персонала организации?

Тематика групповых и/или индивидуальных проектов:

1. Разработка организационной структуры управления человеческими ресурсами организации.
2. Разработка программы адаптации персонала организации.
3. Разработка процедуры аттестации персонала организации.
4. Разработка гостиничного программы развития персонала организации.
5. Разработка системы стимулирования персонала организации.

Типовая структура зачетного задания

<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>10</i>
<i>Вопрос 2</i>	<i>10</i>
<i>Кейс</i>	<i>20</i>

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-3. УК-9.	УК-3.1. УК-3.2. УК-9.1. УК-9.2.	Знает верно и в полном объеме: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы;	Продвинутый

				основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет верно и в полном объеме: определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями; аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями; создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей; выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.	
70 – 84 баллов	«зачтено»	УК-3. УК-9.	УК-3.1. УК-3.2. УК-9.1. УК-9.2.	Знает с незначительными замечаниями: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; основные модели командообразования и технологии эффективной	Повышенный

				коммуникации в команде; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет с незначительными замечаниями: определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями; аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями; создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей; выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.	
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-3. УК-9.	УК-3.1. УК-3.2. УК-9.1. УК-9.2.	Знает на базовом уровне, с ошибками: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде;	Базовый

				основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет на базовом уровне, с ошибками: определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями; аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями; создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей; выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.	
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК-3. УК-9.	УК-3.1. УК-3.2. УК-9.1. УК-9.2.	Не знает на базовом уровне: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде; основные методы анализа группового взаимодействия;	Компетенции не сформированы

			методы анализа командных ролей Не умеет на базовом уровне: определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями; аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями; создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей; выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.	
--	--	--	---	--

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.21 «Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки **38.03.06 ТОРГОВОЕ ДЕЛО**

Направленность (профиль) программы
ТОРГОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ
(ВО ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛЕ)

Уровень высшего образования **Бакалавриат**

Краснодар – 2025 г.

1. Цель и задачи дисциплины:

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающихся компетенций в области формирования, развития и использования человеческих ресурсов для достижения целей организации.

Задачи дисциплины «Управление человеческими ресурсами»:

1. приобретение обучающимися студентами теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами;
2. формирование умений осуществлять социальное взаимодействие в процессе управления человеческими ресурсами, в том числе и при управлении лицами с ограниченными возможностями;
3. приобретение навыков использования на практике методов анализа группового взаимодействия, проектирования и организации командной работы.

2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование тем дисциплины
1.	Тема 1. Человеческие ресурсы как объект управления.
2.	Тема 2. Технологии управления человеческими ресурсами.
3.	Тема 3. Риски в управлении человеческими ресурсами.
Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. / 108 часов	

Форма контроля – зачет

Составитель:

к.э.н., доцент, доцент кафедры
корпоративного и государственного управления

И.Ю. Лопатина