



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор Казанского филиала  
ОУП ВО «АТиСО»  
\_\_\_\_\_ Р.Г. Сабиров  
« 21 » апреля 2022 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент**

**Направленность (профиль) подготовки  
Менеджмент организации**

**Квалификация выпускника  
«Бакалавр»**

**Кафедра экономики и финансов**

**Разработчики программы:** кандидат экономических наук, доцент С.А. Шапиро  
кандидат философских наук, доцент О.В. Баландина; кандидат экономических наук, доцент Р.А. Джумаева

Заведующий кафедрой  
экономики и финансов

\_\_\_\_\_ Е.Н. Новикова

« 14 » апреля 2022 г.

Начальник учебно-  
методического отдела  
Казанского филиала  
ОУП ВО «АТиСО»

\_\_\_\_\_ В.В. Бурганова

«21» апреля 2022 г.

Оглавление

1.	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	3
2.	ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	3
2.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине. ....	3
2.2	Результаты освоения образовательной программы: .....	4
3.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	5
4.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.....	5
5.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	6
5.1	Содержание дисциплины (модуля) .....	6
5.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий .....	7
6.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....	7
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	11
8.	ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	12
9.	ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	12
10.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ .....	13

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Целью изучения дисциплины является** - является изучение социально-трудовых отношений в условиях функционирования системы управления человеческими ресурсами на уровне организации, отрасли, региона, страны и ознакомление студентов с теорией и методами работы по управлению человеческими ресурсами.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- изучить научные основы управления человеческими ресурсами;
- сформировать новое мышление в отношении принципов формирования, распределения, перераспределения и эффективного использования человеческих ресурсов на различных уровнях управления;
- овладеть методами стратегического управления человеческими ресурсами в зависимости от уровня управления, формы собственности;
- овладеть системным подходом в управлении человеческими ресурсами, изучить самостоятельное значение элементов системы;
- освоить понятия, категории и законы, регулирующие отношения по поводу управления человеческими ресурсами;
- сформировать у студента современные навыки управленческой деятельности;
- ознакомить с современными технологиями в области управления человеческими ресурсами;
- выработать навыки разработки, реализации и оценки кадровых решений;
- научить применять на практике принципы разработки и реализации оптимальных кадровых решений.

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлено на формирование следующих компетенций:

#### **универсальных компетенций и индикаторов их достижения:**

<b>Категория (группа) УК</b>	<b>Код и наименование универсальной компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижений универсальной компетенции</b>
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2. Определяет особенности

		поведения групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, проявляет при этом лидерские качества УК-3.3. Эффективно взаимодействует с другими членами коллектива, участвует в обмен информацией, знаниями и опытом
	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Демонстрирует понимание межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах УК-5.2 Осознает наличие коммуникативных барьеров в процессе межкультурного взаимодействия в социально-историческом, этическом и философском контекстах УК-5.3 Толерантно воспринимает особенности межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует технологии и методы управления своим временем для достижения поставленных целей УК-6.2 Определяет приоритеты собственной деятельности и личностного развития УК-6.3 Выстраивает траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

## 2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- теоретические основы подбора, поиска и отбора персонала;
- технологии и методы оценки личностных и профессиональных качеств и характеристик;
- порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации;
- возможные варианты решения профессиональных задач, оценивая их достоинства и недостатки;
- правила эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной профессиональной цели.

### **Уметь:**

- собирать информацию о потребностях организации в персонале;

- обеспечивать документационное сопровождение оценки и аттестации персонала;
- использовать методы, формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;
- анализировать профессиональные задачи, выделяя их базовые составляющие, осуществляя декомпозицию задачи;
- учитывать особенности поведения групп людей, с которыми осуществляется совместная профессиональная деятельность, а также грамотно позиционировать себя в коллективе.

**Навыки и/или опыт деятельности:**

- владеть навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности;
  - владеть навыками сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии;
  - навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ;
  - алгоритмами выявления естественнонаучной сущности проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности и привлечения для их решения соответствующий концептуально-методологический аппарат
  - навыками бесконфликтного взаимодействия с другими членами команды посредством обмена информацией, знаниями и опытом.
- базы данных, необходимые для решения задач в сфере управления персоналом;
- основные мероприятия, способствующие реализации стратегии управления персоналом и их документационное сопровождение;
  - современные технологии и методы оперативного управления персоналом.

**3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина относится к дисциплинам *части, формируемой участниками образовательных отношений*, учебного плана направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ**

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц/часов)</b>	4/144	4/144	
<b>Контактная работа – аудиторные занятия:</b>	50	28	

Лекции	16	8	
Семинары, практические занятия	32	18	
Лабораторные работы			
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	2	2	
<b>Самостоятельная работа обучающегося (всего с промежуточной аттестацией)</b>	94	116	
<b>Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)</b>	Зачет	Зачет	

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 5.1 Содержание дисциплины (модуля)

#### Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами

##### 1.1. Сущность и содержание понятия «управление человеческими ресурсами».

Управление человеческими ресурсами (УЧР) как особый подход к управлению персоналом, нацеленный на достижение конкурентных преимуществ путем стратегического использования квалифицированного и мотивированного персонала. Цели и задачи УЧР. Рационалистический, гуманистический подходы к УЧР. Основные черты УЧР: стратегический подход, кадровая политика, поддерживающая цели и задачи организации, формирование и развитие конкурентных преимуществ и т.д.

##### 1.2 Стратегия управления человеческими ресурсами

Стратегия УЧР. Комплекс долгосрочных мер или подходов для укрепления жизнеспособности и развития преимуществ данной организации перед другими. Определение перспективных целей развития организации, методы и время их достижения. Система оценки степени реализации этих целей, общий курс действий организации на определенный период. Уровни разработки и реализации стратегии УЧР. Типология стратегий УЧР.

##### 1.3 Кадровая политика

Возрастание роли и значения кадровой политики. Сущность и содержание кадровой политики, основные её цели и задачи. Кадровая политика в узком и широком понимании. Основные элементы кадровой политики. Классификация кадровой политики, в том числе открытой и закрытой. Особенности её формирования и реализации. Разработка и реализация кадровой политики на различных уровнях управления.

#### Раздел 2. Функции кадрового менеджмента

##### 2.1 Кадровое планирование в современных организациях.

Сущность и содержание кадрового планирования. Области кадрового планирования. Планирование потребности в персонале, планирование рекрутинговых процедур, адаптация, оценка персонала, обучение и

вознаграждение. Планирование карьерного развития сотрудников. Уровни и периоды кадрового планирования и его отличия от других видов планирования.

## 2.2 Поиск, отбор и прием персонала как функция кадрового менеджмента

Одна из важнейших функций УЧР – это поиск, отбор и прием на работу персонала. Поиск персонала: знание основных источников и методов поиска персонала. Основные методы отбора кандидатов на вакантные места. Оформление трудовых отношений при приеме на работу.

Адаптация работников.

## 2.3 Обучение и карьерное развитие персонала как конкурентное преимущество организации на рынке

Обучение персонала – важнейшая функция УЧР. Цели и задачи обучения работников, его основные этапы. Наиболее эффективные техники обучения для обеспечения организации требуемым персоналом.

Знание методик управления карьерным развитием работников весьма важно в настоящее время. Умение планировать свою карьеру и карьеру персонала позволяет развивать кадровый потенциал. Формирование и развитие кадрового резерва.

## 2.4 Мотивация трудовой деятельности

Сущность и основное содержание понятия мотивация трудовой деятельности как функции и элемента кадрового менеджмента. Социальный, экономический и психологический аспекты трудовой мотивации. Современное развитие экономики и требования к мотивационному менеджменту. Связь мотивации труда с его результатами. Направления мотивации: материальная и социальная. Сочетание материальной и социальной мотивации в современном менеджменте.

## 5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

*Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: 3.Е. (часов) 4/144*

Форма обучения	<u>Очная</u>	Вид контроля	<u>Зачет</u>
Форма обучения	<u>Очно - заочная</u>	Вид контроля	<u>Зачет</u>
Форма обучения	<u>Заочная</u>	Вид контроля	

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Кол-во часов по плану								
		Очная			Очно-заочная			Заочная		
		Л	Пр	СРС	Л	Пр	СРС	Л	Пр	СРС
1.	Раздел 1 Тема 1.1	2	4	12	1	2	14			
1.	Тема 1.2	2	4	12	1	2	14			
2.	Тема 1.3	2	4	12	1	2	14			
3.	Тема 1.4	2	4	10	1	2	14			
4.	Раздел 2 Тема 2.1	2	4	12	1	2	14			
5.	Тема 2.2	2	4	10	1	2	16			
6.	Тема 2.3	2	4	12	1	2	16			

7.	Тема 2.4	2	4	14	1	4	14			
8.	Консультации (контактная)	0	2	0	0	2	0			
9.	Контроль	0	0	0	0	0	0			
<b>ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ (в часах)</b>		<b>16</b>	<b>34</b>	<b>94</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>116</b>			

## 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

#### 1.1. Сущность и содержание понятия «управление человеческими ресурсами».

*Список литературы по теме:*

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 389 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>
2. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс]: монография / Кязимов К.Г.. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/73627.html>
3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Управление человеческими ресурсами (УЧР) как особый подход к управлению персоналом,
2. Цели и задачи УЧР.
3. Рационалистический, гуманистический подходы к УЧР.
4. Основные черты УЧР: стратегический подход, кадровая политика.

#### **Тема 1.2. Стратегия управления человеческими ресурсами**

*Список литературы по теме:*

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 389 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>
2. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс]: монография / Кязимов К.Г.. — Саратов :



Вузовское образование, 2018. — 195 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/73627.html>

3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Стратегия УЧР. Типология стратегий УЧР.
2. Определение перспективных целей развития организации, методы и время их достижения.
3. Система оценки степени реализации целей организации.

### **Тема 1.3. Кадровая политика**

*Список литературы по теме:*

1. 1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 389 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>

2. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс]: монография / Кязимов К.Г.. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/73627.html>

3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

4. [www.trainings.ru](http://www.trainings.ru) Портал об обучении и развитии персонала в России

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Сущность и содержание кадровой политики, основные её цели и задачи.
2. Основные элементы кадровой политики.
3. Классификация кадровой политики.
4. Особенности формирования и реализации кадровой политики на различных уровнях управления.

## **РАЗДЕЛ 2. ФУНКЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

### **2.1 Кадровое планирование в современных организациях.**

*Список литературы по теме:*

1. 1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 389 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>

2. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс]: монография / Кязимов К.Г.. — Саратов :

Вузовское образование, 2018. — 195 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/73627.html>

3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

4. [www.hrmguide.net](http://www.hrmguide.net) Международный портал по управлению персоналом

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Сущность и содержание кадрового планирования. Уровни и периоды кадрового планирования и его отличия от других видов планирования.
2. Планирование потребности в персонале, планирование рекрутинговых процедур, адаптация, оценка персонала, обучение и вознаграждение.
3. Планирование карьерного развития сотрудников.

## **Тема 2.2. Поиск, отбор и прием персонала как функция кадрового менеджмента**

*Список литературы по теме:*

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 389 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>

2. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс]: монография / Кязимов К.Г.. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/73627.html>

3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Поиск персонала: основные источники и методы поиска персонала.
2. Основные методы отбора кандидатов на вакантные места.
3. Оформление трудовых отношений при приеме на работу.
4. Адаптация работников.

## **Тема 2.3 Обучение и карьерное развитие персонала как конкурентное преимущество организации на рынке**

*Список литературы по теме:*

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 389 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>

2. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс]: монография / Кязимов К.Г.. — Саратов :

Вузовское образование, 2018. — 195 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/73627.html>

3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

*Задания для самостоятельной работы:*

- 1.Обучение персонала: цели и задачи обучения работников.
- 2.Основные этапы и эффективные техники обучения для обеспечения организации требуемым персоналом.
- 3.Методики управления карьерным развитием работников
- 4.Формирование и развитие кадрового резерва.

#### **Тема 2.4. Мотивация трудовой деятельности**

*Список литературы по теме:*

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 389 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/110943.html>

2.Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс]: монография / Кязимов К.Г.. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/73627.html>

3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>

4. [www.hrsguide.net](http://www.hrsguide.net) Международный портал по управлению персоналом

*Задания для самостоятельной работы:*

- 1.Сущность и содержание понятия мотивация трудовой деятельности.
- 2.Современное развитие экономики и требования к мотивационному менеджменту.
- 3.Связь мотивации труда с его результатами.
- 4.Направления мотивации: материальная и социальная.
- 5.Сочетание материальной и социальной мотивации в современном менеджменте.

## **7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

### **Основная литература**

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС*
1.	Дейнека А.В.	Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров	М.:Дашков и К	2020	<a href="https://www.iprbookshop.ru/110943.html">https://www.iprbookshop.ru/110943.html</a>
2.	Кязимов К.Г.	Управление	Саратов :	2018	<a href="https://www.iprbo">https://www.iprbo</a>

		человеческими ресурсами: уровни и стадии[Электронный ресурс]: монография	Вузовское образование		okshop.ru/73627.html
--	--	--	-----------------------	--	----------------------

\*ЭБС – электронно - библиотечная система

### Дополнительная литература

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС
	Серков Л.Н.	Стратегия управления человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие	Симферополь: Университет экономики и управления	2019	<a href="https://www.iprbookshop.ru/89498.html">https://www.iprbookshop.ru/89498.html</a>

### Нормативно правовые акты, материалы судебной практики (для юридических дисциплин)

№ п/п	Название	Принят	Источник
1.			
2.			
3.			

### 8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы	Описание ресурса Описание программы/Системы
1.	<a href="http://www.hrnguide.net">www.hrnguide.net</a>	Международный портал по управлению персоналом
2.	<a href="http://www.trainings.ru">www.trainings.ru</a>	Портал об обучении и развитии персонала в России

### 9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

**Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:**

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSONEB-W22 (проектор SANYOPROxtrax);
- акустическая система Microlab;
- экран для проектора;

- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

## **10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

### **1. Стандартные методы обучения:**

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

### **2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:**

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Библиотека			