

**ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет  
народного хозяйства»**

*Утверждена решением  
Ученого совета ДГУНХ,  
протокол № 11 от 30 мая 2019 г.*

**Кафедра «Менеджмент»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент,**

**Профиль «Менеджмент организации»**

**Уровень высшего образования - бакалавриат**

**Форма обучения – очная, заочная**

**Махачкала - 2019**

**УДК 331.1 (075.8)**  
**ББК 65.9. (2) 240**

**Составитель** - Магомедов Абдулкадыр Курбанович, старший преподаватель кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

**Внутренний рецензент** - Минатуллаев Арслан Айнутдинович, доцент, кандидат экономических наук, заведующий кафедрой «Менеджмент» ДГУНХ.

**Внешний рецензент** - Сулейманова Наида Абдурахмановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Мировая и региональная экономика» Дагестанского государственного университета.

**Представитель работодателя** - Папалашов Абдулвагаб Яхьяевич, генеральный директор АО «Завод им. Гаджиева».

*Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для направления 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12.01.2016 г., №7, и в соответствии с приказом от 5 апреля 2017г., № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».*

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» размещена на официальном сайте [www.dgunh.ru](http://www.dgunh.ru).

Магомедов А.К. Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент, профиль «Менеджмент организации». – Махачкала: ДГУНХ, 2019. - 17 с.

Рекомендована к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 29 мая 2019 г.

Рекомендована к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации», к.э.н., Минатуллаевым А.А.

Одобрена на заседании кафедры «Менеджмент» 20 мая 2019 г., протокол № 10.

## Содержание

<b>Раздел 1.</b> Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.....	4
<b>Раздел 2.</b> Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
<b>Раздел 3.</b> Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), на самостоятельную работу обучающихся и формы промежуточной аттестации.....	6
<b>Раздел 4.</b> Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	7
<b>Раздел 5.</b> Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	10
<b>Раздел 6.</b> Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	11
<b>Раздел 7.</b> Перечень лицензионного программного обеспечения, информационных справочных систем и профессиональных баз данных.....	12
<b>Раздел 8.</b> Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	12
<b>Раздел 9.</b> Образовательные технологии.....	14
<b>Лист актуализации рабочей программы дисциплины.....</b>	<b>17</b>

## Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

**Целью** изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучаемых компетенций, позволяющих им успешно применять знания, навыки и умения в области управления человеческими ресурсами для их организации и эффективного использования, создания условий для максимальной реализации способностей работников и достижения целей организации.

**Задачи** освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами»:

- изучение основных подходов к управлению человеческими ресурсами и стратегии управления ими, основных методов и технологий работы с человеческими ресурсами;
- получение знаний и умений в вопросах поиска и подбора персонала, формирования кадрового состава, поддержания работоспособности персонала;
- развитие у обучаемых навыка организации процессов поиска и отбора персонала, адаптации персонала, подготовки и реализации программ оценки, внутрифирменного обучения и развития.

### 1.1. Компетенции выпускников, формируемые в результате освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» как часть планируемых результатов освоения образовательной программы

код компетенции	формулировка компетенции
<b>ОПК</b>	<b>ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>
<b>ОПК-3</b>	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
<b>ПК</b>	<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>
<b>ПК-2</b>	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде

## 1.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

код и формулировка компетенции	компонентный состав компетенции		
	знает:	умеет:	владеет:
<b>ОПК-3:</b> способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<p>31- основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации (процессы разработки, планирования и осуществления мероприятий, направленных на ее реализацию);</p> <p>32 -особенности распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p>33 - основы проектирования организационной структуры; основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации;</p> <p>34 - основы планирования и организации управленческих мероприятий.</p>	<p>У1- участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;</p> <p>У2 - планировать и осуществлять мероприятия по управлению человеческими ресурсами;</p> <p>У3 - распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p>У4 - проектировать организационные структуры.</p>	<p>В1 – навыками разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций;</p> <p>В2 - навыками планирования и осуществления мероприятий по управлению человеческими ресурсами;</p> <p>В3 – навыками распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p>В4 – методами проектирования организационных структур.</p>
<b>ПК-2:</b> владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде	<p>35 - способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; виды конфликтов;</p> <p>36 - современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде;</p> <p>37- современные технологии управления персоналом;</p> <p>38 - основы функционального менеджмента;</p> <p>39 - различные способы разрешения конфликтных ситуаций;</p> <p>310 - технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.</p>	<p>У5 - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде;</p> <p>У6 - разрешать конфликтные ситуации на основе современных технологий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента.</p>	<p>В5 – навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде;</p> <p>В6 - навыками разрешения конфликтных ситуаций на основе современных технологий управления персоналом, используя принципы функционального менеджмента;</p> <p>В7 - навыками разрешения конфликтных ситуаций на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.</p>

### 1.3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

код компетенции	Этапы формирования компетенций (темы дисциплин)									
	Тема 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами	Тема 2. Методология управления персоналом	Тема 3. Человеческие ресурсы и трудовой потенциал организации	Тема 4. Планирование и найм персонала	Тема 5. Обучение и развитие персонала	Тема 6. Деловая карьера	Тема 7. Оценка и контроль персонала	Тема 8. Мотивация и стимулирование персонала	Тема 9. Управление конфликтами в организации	Тема 10. Кадровая политика организации
ОПК-3	+	+	+	+	+	+	+	+		+
ПК-2	+	+	+	+	+	+	+	+		+

### Раздел 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ОД.9 «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части дисциплин учебного плана направления подготовки «Менеджмент», профиль «Менеджмент организации».

Для изучения данной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, полученные в процессе освоения дисциплины: «Теория менеджмента: история управленческой мысли», «Теория менеджмента: организационное поведение», «Деловая этика», «Корпоративная социальная ответственность», «Лидерство».

Освоение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является необходимой основой для освоения таких дисциплин, как «Производственный менеджмент», «Управление проектами», «Корпоративное управление», «Управление изменениями».

### Раздел 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), на самостоятельную работу обучающихся и формы промежуточной аттестации

Объем дисциплины в зачетных единицах составляет **4** зачетные единицы.

#### Очная форма обучения

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с педагогическим работником (по видам учебных занятий), составляет **68** часов, в том числе:

- на занятия лекционного типа - **34** часа;
- на занятия семинарского типа - **34** часа;

Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся, – **40** ч.

Форма промежуточной аттестации – экзамен, **36** ч.

### Заочная форма обучения

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с педагогическим работником (по видам учебных занятий), составляет **14** часов, в том числе:

- на занятия лекционного типа - **8** часов;
- на занятия семинарского типа - **6** часов;

Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся – **126** ч.

Форма промежуточной аттестации – экзамен, **4** ч.

## Раздел 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

### 4.1 Очная форма обучения

№ п/п	Тема дисциплины	Всего академических часов	В т.ч. занятия лекционного типа	В т.ч. занятия семинарского типа					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
				Семинары	Практические занятия	Лабораторные занятия (лабораторные работы, лабораторный практикум)	Коллоквиумы	Иные аналогичные занятия		
1	Тема 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами	12	4	-	4	-	-	-	4	Тестирование, проведение опроса, подготовка рефератов, подготовка презентаций
2	Тема 2. Методология управления персоналом	12	4	-	4	-	-	-	4	Тестирование, проведение опроса, подготовка рефератов, подготовка презентаций
3	Тема 3. Человеческие ресурсы и трудовой потенциал организации	12	4	-	4	-	-	-	4	Тестирование, решение кейсов, разбор деловых ситуаций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
4	Тема 4. Планирование и найм персонала	12	4	-	4	-	-	-	4	Тестирование, проведение опроса, решение кейсов, подготовка рефератов, подготовка презентаций

5	Тема 5. Обучение и развитие персонала	8	2	-	2	-	-	-	4	Тестирование, проведение опроса, решение кейсов, подготовка рефератов, подготовка презентаций
6	Тема 6. Деловая карьера	12	4	-	4	-	-	-	4	Тестирование, разбор деловых ситуаций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
7	Тема 7. Оценка и контроль персонала	12	4	-	4	-	-	-	4	Тестирование, разбор деловых ситуаций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
8	Тема 8. Мотивация и стимулирование персонала	12	4	-	4	-	-	-	4	Тестирование, разбор деловых ситуаций, решение тестов, подготовка рефератов, подготовка презентаций
9	Управление конфликтами в организации	8	2	-	2	-	-	-	4	Тестирование, разбор деловых ситуаций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
10	Тема 9. Кадровая политика организации	8	2	-	2	-	-	-	4	Тестирование, решение кейсов, разбор деловых ситуаций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
10	<b>ИТОГО:</b>	<b>108</b>	<b>34</b>	-	<b>34</b>	-	-	-	<b>40</b>	
11	Экзамен (групповая консультация в течение семестра, групповая консультация перед промежуточной аттестацией, экзамен)	<b>36</b>								<b>ЭКЗАМЕН</b>
12	<b>Всего</b>	<b>144</b>								



## 4.2 Заочная форма обучения

№ п/п	Тема дисциплины	Всего академических часов	В т.ч. занятия лекционного типа	В т. ч. занятия семинарского типа					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
				Семинары	Практические занятия	Лабораторные занятия (лабораторные работы, лабораторный практикум)	Коллоквиумы	Иные аналогичные занятия		
1	Тема 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами	13	1	-	-	-	-	-	12	Тестирование, проведение опроса, подготовка рефератов, подготовка презентаций
2	Тема 2. Методология управления персоналом	14	1	-	1	-	-	-	12	Тестирование, проведение опроса, подготовка рефератов, подготовка презентаций
3	Тема 3. Человеческие ресурсы и трудовой потенциал организации	13	1	-	-	-	-	-	12	Тестирование, решение кейсов, разбор деловых ситуаций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
4	Тема 4. Планирование и найм персонала	14	1	-	1	-	-	-	12	Тестирование, проведение опроса, решение кейсов, подготовка рефератов, подготовка презентаций
5	Тема 5. Обучение и развитие персонала	14	1	-	1	-	-	-	12	Тестирование, проведение опроса, решение кейсов, подготовка рефератов, подготовка презентаций
6	Тема 6. Деловая карьера	14	1	-	1	-	-	-	12	Тестирование, разбор деловых ситуаций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
7	Тема 7. Оценка и контроль персонала	13	-	-	1	-	-	-	12	Тестирование, разбор деловых ситуа-

										ций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
8	Тема 8. Мотивация и стимулирование персонала	15	1	-	-	-	-	-	14	Тестирование, разбор деловых ситуаций, решение тестов, подготовка рефератов, подготовка презентаций
9	Управление конфликтами в организации	15	1	-	-	-	-	-	14	Тестирование, разбор деловых ситуаций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
9	Тема 9. Кадровая политика организации	15	-	-	1	-	-	-	14	Тестирование, решение кейсов, разбор деловых ситуаций, подготовка рефератов, подготовка презентаций
10	<b>Итого:</b>	<b>140</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>126</b>	<b>экзамен</b>
11	Экзамен (групповая консультация в течение семестра, групповая консультация перед промежуточной аттестацией, экзамен)	4								
12	<b>Всего</b>	<b>144</b>								

### Раздел 5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

№ п/п	Автор	Название основной учебной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Выходные данные	Количество экземпляров в библиотеке ДГУНХ / адрес доступа
<b>И. Основная учебная литература</b>				
1	Гусарова М.С., Решетникова И.Г., Копытова А.В., Чижевская Е.Л.	Управление персоналом: учебное пособие	Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. – 212 с.	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=611332">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=611332</a>
<b>II. Дополнительная учебная литература</b>				
<b>А) Дополнительная учебная литература</b>				
1	Лукаш, Ю.А.	Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты – 2-е изд., стер.	Москва : ФЛИНТА, 2017. – 101 с.	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115081">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115081</a>
2	Лукаш, Ю.А.	Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса :	Москва : ФЛИНТА, 2017. – 70 с.	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115084">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115084</a>

	учебное пособие – 2-е изд., стер.		
<b>Б) Официальные издания: сборники законодательных актов, нормативно-правовых документов и кодексов РФ</b>			
1.	Конституция Российской Федерации		
2.	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ		
3.	Гражданский кодекс Российской Федерации		
4.	Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»		
5.	Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»		
6.	Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»		
7.	Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»		
8.	Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»		
9.	Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»		
10.	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»		
11.	Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»		
12.	Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»		
13.	Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»		
14.	Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»		
15.	Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»		
16.	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»		
<b>В) Справочно-библиографическая литература</b>			
1.	Большая Российская энциклопедия. Энциклопедический словарь. <a href="http://enc-dic.com/">http://enc-dic.com/</a>		
2.	Краткий энциклопедический словарь по информационной безопасности <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=58393&amp;sr=1">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=58393&amp;sr=1</a>		
3.	Справочник кадровика <a href="https://e.spravkadrosvika.ru/">https://e.spravkadrosvika.ru/</a>		

## **Раздел 6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде университета (<http://e-dgunh.ru>). Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории университета, так и вне ее.

Рекомендуется ознакомление с ресурсами правовых систем (онлайн-версии), а также сайты официальных регуляторов в области управления человеческими ресурсами:

1. <http://citforum.ru/>
2. [www.e-xecutive.ru](http://www.e-xecutive.ru)
3. [www.cfin.ru](http://www.cfin.ru)
4. [www.topknowledge.ru](http://www.topknowledge.ru)
5. <http://docs.cntd.ru>
6. <http://www.consultant.ru/>
7. <http://www.garant.ru/>
8. <http://Standartgost.ru>

## **Раздел 7. Перечень лицензионного программного обеспечения, информационных справочных систем и профессиональных баз данных**

### **7.1. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения**

1. Windows 10.
2. Microsoft Office Professional.
3. Adobe Acrobat Reader DC.
4. 7-Zip.
5. VLC Media Player.

### **7.2. Перечень информационных справочных систем:**

- <http://www.consultant.ru/> - Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»;
- <http://www.garant.ru/> - Справочно-правовая система «Гарант».

### **7.3. Перечень профессиональных баз данных:**

- <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека;
- <https://standartgost.ru/> - Открытая база ГОСТов;
- <http://hrm.ru/> – электронная библиотека HR-специалистов.
- <https://e.spravkadrosvika.ru/> - справочник кадровика.

## **Раздел 8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для преподавания дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются следующие специализированные помещения - учебные аудитории:

**I. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 2.6 (Россия, Республика Дагестан,**

**367008, г. Махачкала, ул. Джамалутдина Атаева, дом 5, учебный корпус № 2 литер «В»).**

***Перечень основного оборудования:***

Комплект специализированной мебели.

Доска меловая.

Набор демонстрационного оборудования: проектор, персональный компьютер с доступом к сети Интернет и корпоративной сети университета, ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» ([www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)), ЭБС «ЭБС Юрайт» ([www.urait.ru](http://www.urait.ru)).

***Перечень учебно-наглядных пособий:***

Комплект наглядных материалов (баннеры, плакаты);

Комплект электронных иллюстративных материалов (презентации, видеоролики).

**Перечень используемого программного обеспечения:**

1. Windows 10;
2. Microsoft Office Professional;
3. Adobe Acrobat Reader DC;
4. VLC Media player;
5. 7-zip.

**II. Помещение для самостоятельной работы №4.5, корпус №2 (Россия, Республика Дагестан, 367008, г. Махачкала, ул. Джамалутдина Атаева, дом 5, учебный корпус № 2 литер «В»).**

Перечень основного оборудования:

- персональные компьютеры с доступом к сети «Интернет» и в электронную информационно-образовательную среду – 19 ед.

**Перечень используемого программного обеспечения:**

1. Windows 10;
2. Microsoft Office Professional;
3. Adobe Acrobat Reader DC;
4. VLC Media player;
5. 7-zip;
6. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»;
7. 1С: Предприятие 3.0;
8. Audit Expert 4.0;
9. Project Expert;
10. 1С: Битрикс 24.

**Помещение для самостоятельной работы №1.1, корпус №1 (Россия, Республика Дагестан, 367008, г. Махачкала, ул. Джамалутдина Атаева, дом 5, учебный корпус № 1).**

***Перечень основного оборудования:***

- персональные компьютеры с доступом к сети «Интернет» и в электронную информационно-образовательную среду – 60 ед.

### ***Перечень используемого программного обеспечения:***

1. Windows 10;
2. Microsoft Office Professional;
3. Adobe Acrobat Reader DC;
4. 7-zip.

## **Раздел 9. Образовательные технологии**

При освоении дисциплины «Управление человеческими ресурсами» предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

При реализации программы дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются различные образовательные технологии.

**1. Традиционные образовательные технологии** ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно - иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

Примеры форм учебных занятий с использованием традиционных технологий:

*Информационная лекция* – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

*Семинар* – эвристическая беседа преподавателя и студентов, обсуждение заранее подготовленных сообщений, проектов по каждому вопросу плана занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы.

*Практическое занятие* – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

**2. Технологии проблемного обучения** – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирования активной познавательной деятельности студентов.

Примеры форм учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

*проблемная лекция* – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала;

*практическое занятие в форме практикума* – организация учебной работы, направленная на решение комплексной учебно-познавательной задачи, требующей

от студента применения как научно-теоретических знаний, так и практических навыков;

*практическое занятие на основе кейс-метода («метод кейсов», «кейс - ста-ди») – обучение в контексте моделируемой ситуации, воспроизводящей реальные условия научной, производственной, общественной деятельности. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.*

**3. Игровые технологии** – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Примеры форм учебных занятий с использованием игровых технологий:

*деловая игра* – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.;

*ролевая игра* – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

**4. Технологии проектного обучения** – организация образовательного процесса в соответствии с алгоритмом поэтапного решения проблемной задачи или выполнения учебного задания. Проект предполагает совместную учебно - познавательную деятельность группы студентов, направленную на выработку концепции, установление целей и задач, формулировку ожидаемых результатов, определение принципов и методик решения поставленных задач, планирование хода работы, поиск доступных и оптимальных ресурсов, поэтапную реализацию плана работы, презентацию результатов работы, их осмысление и рефлексию.

Основные типы проектов:

*исследовательский проект* – структура приближена к формату научного исследования (доказательство актуальности темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, выдвижение гипотезы, обобщение результатов, выводы, обозначение новых проблем);

*творческий проект*, как правило, не имеет детально проработанной структуры; учебно-познавательная деятельность студентов осуществляется в рамках рамочного задания, подчиняясь логике и интересам участников проекта, жанру конечного результата (газета, фильм, праздник и т.п.);

*информационный проект* – учебно-познавательная деятельность с ярко выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации о каком-то объекте, ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение для презентации более широкой аудитории).

**5. Интерактивные технологии** – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата.

Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий. Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

Примеры форм учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

*лекция «обратной связи»* – лекция-провокация (изложение материала с заранее запланированными ошибками), лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция – пресс-конференция;

*семинар-дискуссия* – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе;

*мозговой штурм;*

*работа в малых группах;*

*дебаты;*

*круглый стол* и др.

**6. Информационно-коммуникационные образовательные технологии** – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией.

Примеры форм учебных занятий с использованием информационно - коммуникационных технологий:

*лекция-визуализация* – изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов);

*практическое занятие в форме презентации* – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных сред.



**Лист актуализации рабочей программы дисциплины  
«Управление человеческими ресурсами»**

Рабочая программа пересмотрена,  
обсуждена и одобрена на заседании кафедры

Протокол от « 30 » июня 2020 г. № 11  
Зав. кафедрой Минатушев А.А.

Рабочая программа пересмотрена,  
обсуждена и одобрена на заседании кафедры

Протокол от « 22 » июля 2021 г. № 10  
Зав. кафедрой Минатушев А.А.

Рабочая программа пересмотрена,  
обсуждена и одобрена на заседании кафедры

Протокол от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена,  
обсуждена и одобрена на заседании кафедры

Протокол от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_