



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Волгоградский государственный технический университет»

Себряковский филиал

УТВЕРЖДАЮ

Директор СФ ВолгГТУ

С.Е. Карпушова

« 31 » мая 2023 г.



Управление человеческими ресурсами
рабочая программа дисциплины (модуля, практики)

Закреплена за кафедрой	Экономика и финансы
Учебный план	38.03.01 Экономика
Профиль	Экономика предприятий и организаций
Квалификация	бакалавр
Срок обучения	3г 6м
Форма обучения	очно-заочная, ускоренное на базе СПО
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Виды контроля в семестрах:	зачеты: 2

Распределение часов дисциплины (модуля, практики) по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Вид занятий				
Лекции	8	8	8	8
Лабораторные				
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	16	16	16	16
Сам. работа	56	56	56	56
Часы на контроль				
Итого	72	72	72	72

ЛИСТ ОДОБРЕНИЯ И СОГЛАСОВАНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Разработчик(и) программы:

к.с.н., заведующий кафедрой ЭиФ, Карпушова С.Е.

Рабочая программа дисциплины (модуля, практики)

Управление человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020г. №954)

составлена на основании учебного плана:

38.03.01 Экономика

Профиль: Экономика предприятий и организаций

утвержденного учёным советом вуза от 31 мая 2023 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономика и финансы

Протокол от 6 апреля 2023 № 8.

к. с. н., доцент Карпушова С.Е.



Рабочая программа одобрена на заседании УМС

Протокол от 26 апреля 2023 № 6.

к. э. н., доцент Пацюк Е. В.



1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ). ВИД, ТИП ПРАКТИКИ, СПОСОБ И ФОРМА (ФОРМЫ) ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ	
Цель изучения дисциплины (модуля, практики) «Управление человеческими ресурсами:	
подготовка специалиста в области экономики, владеющего теоретическими основами управления человеческими ресурсами организаций, способного на основе знания современной концепции управления, места и роли управления персоналом в системе управления предприятием, основ планирования кадровой работы, технологий управления персоналом повысить эффективность управления человеческими ресурсами.	
Основными задачами изучения дисциплины (модуля, практики) являются:	
<ul style="list-style-type: none"> - формирование комплекса знаний, умений и навыков в сфере управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики; – формирование знаний в области информационного, технического и правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами организации; – формирование знаний нормативных актов, регулирующих анализ кадрового потенциала, перемещения, работу с кадровым резервом, подбор персонала, его профориентацию, переподготовку и повышение квалификации; – привитие умений применения современных методов научного исследования для изыскания новых эффективных способов управления человеческими ресурсами организации; – привитие навыков оценки эффективности управления человеческими ресурсами, разрешения конфликтных ситуаций в коллективе. 	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.01
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Менеджмент
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Деловая коммуникация в профессиональной деятельности
2.2.2	Инновационный менеджмент
2.2.3	Организация, нормирование и оплата труда
2.2.4	Управление качеством
2.2.5	Экономика предприятий и организаций

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)	
УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	
<i>УК-9.1: Знать: понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.</i>	
Результаты обучения: знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.	
<i>УК-9.2: Уметь: планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</i>	
Результаты обучения: умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	
<i>УК-9.3: Владеть: навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</i>	
Результаты обучения: владеет - способами взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах; - навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	
ОПК-4: Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;	
<i>ОПК-4.1: Знать: финансово-экономические цели деятельности организации (предприятия).</i>	

Результаты обучения: знает финансово-экономические цели деятельности организации (предприятия).
<i>ОПК-4.2: Уметь: оценивать последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; разрабатывает и обосновывает варианты их решения с учетом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий; прогнозировать ответное поведение других заинтересованных сторон/участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнеров, подчиненных и др.) на принимаемые организационно-управленческие решения.</i>
Результаты обучения: умеет оценивать последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; разрабатывает и обосновывает варианты их решения с учетом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий; прогнозировать ответное поведение других заинтересованных сторон/участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнеров, подчиненных и др.) на принимаемые организационно-управленческие решения.
<i>ОПК-4.3: Иметь навыки: применения финансово-обоснованных организационно- управленческих решений в своей профессиональной деятельности.</i>
Результаты обучения: владеет применением финансово-обоснованных организационно- управленческих решений в своей профессиональной деятельности.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Форма контроля
1	Лекция 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами /Лек/	2	1	Ко
2	Тема 1.1. Актуализация проблемы управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как решающий фактор выживания и успеха организации. Условия возрастания ценности человеческого потенциала как стратегического фактора успеха компаний. Основные оценочные критерии и факторы обеспечения конкурентоспособности продукта. Структурные изменения в экономике, приведшие к возрастанию роли человеческого фактора. Группа факторов, повлиявших на изменение роли сотрудников в современной организации, связанная с изменениями характера рабочей силы. Группа факторов, обуславливающих изменение роли человека в производстве, связанная с изменениями в организационной структуре управления. /Тема/			
3	Тема 1.2. Управление человеческими ресурсами как учебная дисциплина. Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал». Время появления УЧР как научной и учебной дисциплины. Влияние на УЧР дисциплины под названием «Организационная стратегия». Управление персоналом как важный элемент более широкого понятия — УЧР. Главное отличие между УП и УЧР. Сопоставление понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами». Условия, необходимые для успешного осуществления УЧР. Два главных этапа в развитии УП. Определение понятия и теория человеческого капитала. Критика модели человеческого капитала. /Тема/			
4	Тема 1.3. Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами. Формулировка цели УЧР. Средства, при помощи которых специалисты УЧР могут положительно влиять на итоговые показатели. Содержание УЧР. Подбор персонала для отделов ЧР. Руководитель, отвечающий за ЧР. Знания, квалификация и способности, которыми должен обладать руководитель, отвечающий за ЧР. Специалисты широкого профиля в области ЧР: их качества. Специалисты (в т. ч. узкого профиля) в области ЧР. /Тема/			

5	Тема 1.4. Виды деятельности и роли по управлению человеческими ресурсами. Изучение и анализ окружающей среды. Планирование ЧР: две основные составляющие. Подбор персонала для удовлетворения потребности организации в ЧР. Оценка трудового поведения работников. Компенсация работникам за трудовое поведение. Улучшение условий труда как один из основных видов деятельности по управлению человеческими ресурсами. Установление и поддержание эффективных трудовых отношений: разные виды деятельности, из которых состоит данная функция. Роль УЧР как связующего звена с бизнесом. /Тема/			
5.1	Лекция 2. Эволюция функции управления человеческими ресурсами /Лек/	2	1	Ко
6	Тема 2.1. Управление персоналом в исторической перспективе. Управление персоналом: особенности на заре развития человеческого общества. УЧР в эпоху Средневековья. Влияние промышленной революции XIX века на характер экономических организаций. Изменения в управлении человеческими ресурсами в промышленно развитых странах в 20–30-е годы XX века. Теория «научной организации труда», или, точнее, «научного управления» работ Фредерика Тейлора и ее революция в управлении организацией в целом и человеческими ресурсами в частности. Задачи отделов кадров промышленных предприятий в годы Второй мировой войны. Масштабы, сложность и значение профессионального обучения внутри организации в послевоенное время. Приоритетные задачи для специалистов по управлению персоналом в настоящее время. /Тема/			
7	Тема 2.2. Управление человеческими ресурсами в бывшем СССР. Управление персоналом в предреволюционной России. Три фактора общественной жизни, определявшие специфику отделов кадров советского периода. Принципиально новые задачи, связанные с управлением человеческими ресурсами, появившиеся вследствие ослабления централизованной системы управления /Тема/			
8	Тема 2.3. Функции управления человеческими ресурсами современной корпорации. Наиболее богатый опыт управления персоналом многонациональных корпораций. Вицепрезидент по человеческим ресурсам: его роль. Руководители ключевых служб или отделов (подбора, обучения и развития, оценки, компенсации): специфика деятельности. Департамент человеческих ресурсов российского филиала многонациональной корпорации. Факторы, от которых зависит численность сотрудников отдела человеческих ресурсов /Тема/			
8.1	Лекция 3. Формирование человеческих ресурсов /Лек/	2	1	Ко
9	Тема 3.1. Планирование персонала. Определение необходимого количества персонала как основа успеха реализации стратегии фирмы. Особенности планирования персонала на фирме: факторы определения этих особенностей. Три основных этапа процесса планирования человеческих ресурсов. Количественный анализ кадрового состава как первый этап планирования. Прогнозирование численности персонала или оценка будущих потребностей в людских ресурсах как второй этап планирования. Особенности функционирования рынка рабочей силы в России. Важнейшие факторы привлекательности предприятия как потенциального работодателя. Требования к составлению должностных инструкций. /Тема/			

10	Тема 3.2. Подбор персонала и прием на работу. Разница между наличной рабочей силой и будущей потребностью в ней как определение необходимого объема работы по набору. Средства внешнего набора. Суть так называемого хэдхантинга. Преимущества и недостатки внешнего набора. Всемирная сеть как очень важное средство подбора кандидатов. Информационные технологии: новые методы набора персонала, которые в некотором роде являются развитием традиционных методов. Возможности использования новых методов. Преимущества и недостатки набора внутри своей организации. /Тема/			
11	Тема 3.3. Разработка системы компенсации. Цель проведения политики фирмы в области оплаты труда. Вид и количество вознаграждений, предлагаемых компанией: их важное значение для повышения качества трудовой жизни. Факторы, которые необходимо учитывать при расчете компенсационного пакета. Четыре формы оплаты труда, принятые в международной практике. Гибкие формы оплаты труда. Акции и опционы на их покупку как одна из форм оплаты труда. Преимущества и ограничения внедрения опционных программ. /Тема/			
11.1	Лекция 4. Развитие человеческих ресурсов /Лек/	2	1	Ко
12	Тема 4.1. Мотивация персонала. Досконально разобраться в человеке, понять, что он любит, как высшее искусство руководителя. «Мотивация» как совокупность побудительных сил человеческой деятельности, как осознаваемых, так и не осознаваемых самим человеком. Важнейшее значение учета мотивационных особенностей поведения для повышения эффективности деятельности руководителей, работающих коллективов, а также целых организаций. Модели человеческих потребностей. /Тема/			
13	Тема 4.2. Обучение сотрудников. Обучение и развитие персонала как проблема, с которой сталкивается любая фирма. Потребность в обеспечении высокой производительности труда работников как цель обучения в любой организации. Профессиональное развитие: его положительное влияние и на самих сотрудников. Факторы, оказывающие влияние на количество и качество проводимого компанией обучения. Условия, мотивирующие сотрудников к обучению. Виды профессионального обучения, которые используются внутри компании. /Тема/			
14	Тема 4.3. Оценка трудовых ресурсов. Цели оценки трудовых ресурсов. Виды оценок. Методы оценки, получившие наибольшее распространение. Распространенные методы, применяемые при проведении аттестации компании /Тема/			
15	Тема 4.4. Развитие карьеры и лидерства в организации. Место в политике развития персонала, процесса развитияруководящего звена и управления карьерой. Власть и лидерство как важнейшие составляющие деятельности руководителя любого уровня. Каналы власти: определение и виды. Ряд различий между менеджерами и лидерами, которые следует учитывать при изучении феномена лидерства. Общие критерии определения личностных черт лидера. Суть ситуационного подхода к изучению лидерства. Три источника заместителей лидерства. /Тема/			
15.1	Лекция 5. Проблема роли культуры в управлении человеческими ресурсами /Лек/	2	1	Ко

16	Тема 5.1. Понятие и перспективы организационной культуры. Основные значения термина «культура» в организационных теориях. Наиболее очевидные проявления организационной культуры. Дифференциация авторов по взглядам на организационную культуру. Проявления различных организационных культур на рабочем месте. /Тема/			
17	Тема 5.2. Организационная и национальная культуры. Различия национальных культур. Культура как коллективное программирование мыслей: четыре элемента ее проявления. Ценности как ядро культуры: их положительные и отрицательные стороны. Пять независимых измерений, определяющих различия национальных культур. Последствия различий национальных культур для работы. Механизмы координации деятельности. /Тема/			
18	Тема 5.3. Управление организационными культурами. Национальная культура: ее роль в формировании культурных ценностей. Примеры, показывающие важность культуры в процессе управления. Термин «культура» в контексте международного менеджмента. Взаимосвязь культуры и международного менеджмента. Программы профессиональной подготовки: пять категорий. /Тема/			
18.1	Лекция 6. Международный опыт управления человеческими ресурсами /Лек/	2	1	Ко
19	Тема 6.1. Основные тенденции управления человеческими ресурсами в международных компаниях. Основные задачи УЧР в международном масштабе. Пять отдельных аспектов в УЧР в международном масштабе. Отбор и набор персонала в транснациональные компании. Основные причины неудач экспатриированных сотрудников. Критерии отбора персонала для работы в транснациональных корпорациях. Основные критерии отбора при назначении на должность в ТНК. Причины ограниченного использования сотрудников женского пола в ТНК. Три источника человеческих ресурсов ТНК. Профессиональная подготовка и развитие профессиональных навыков персонала. Сохранение персонала в рамках ТНК. Управленческое взаимодействие в ТНК. - /Тема/			
20	Тема 6.2. Американский подход к управлению человеческими ресурсами. Основные тенденции в сфере занятости в США. Этническое и вероисповедальное разнообразие как одна из особенностей США. Дух конкуренции в американских организациях. Сопровождение увольнения сотрудников длительной серией оценочных и воспитательных приемов. Основные принципы управления ЧР крупных американских корпораций. /Тема/			
21	Тема 6.3. Европейская модель управления человеческими ресурсами. Определенные причины ограниченности управленческой автономности менеджмента в Европе. Европейская модель УЧР как альтернатива американскому подходу. Прямая зависимость между стратегическим подходом к УЧР и экономическим успехом. Более высокий в Европе по сравнению с США уровень законодательной регуляции. Представительство в руководстве со стороны работающих по найму как один из ограничителей в Европе. Вовлеченность наемных работников. Характерные особенности Европейской модели управления человеческими ресурсами /Тема/			

22	Тема 6.4. Японская модель управления человеческими ресурсами. Корпоративная стратегия УЧР в Японии. Философия УЧР в японских компаниях. Пути реализации политики и методов УЧР в японских корпорациях. Японский стиль управления УЧР. Стратегия японской модели УЧР. «Интернализация рынка рабочей силы» как основная стратегия японской модели управления. Причины, по которым японские компании изначально выбрали стратегию интернализации. Политика и практика УЧР в Японии. Поведенческие модели в японской парадигме УЧР. Конкретные формы найма рабочей силы в современных условиях: их группы.- /Тема/			
23	Тема 6.5. Проблема управления человеческими ресурсами в развивающихся странах. Определенные показатели / индексы государств, находящихся в стадии развития. Факторы индустриальных отношений в развивающихся странах. Роль правительства в развитии индустриальных отношений. Программы структурной перестройки. Политическая основа современных индустриальных взаимоотношений. /Тема/			
23.1	Лекция 7. Стратегическое управление человеческими ресурсами /Лек/	2	1	Ко
24	Тема 7.1. Процессы управления персоналом. Управление человеческими ресурсами как обеспечение организации необходимым числом работников, выполняющих требуемые производственные функции. Факторы, оказывающие влияние на мотивацию человека. /Тема/			
25	Тема 7.2. Стратегии развития организации и управление персоналом. Причины несоответствия между программными заявлениями руководителей и организационной практикой. Схема стратегического планирования. Понятие «видение» как описание того состояния, которого она хочет достичь к определенному моменту времени. Источники организационных компетенций. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами. Моменты, которые обеспечивают эффективность процесса разработки планов и успех в их реализации. /Тема/			
26	Тема 7.3. Основные методы планирования численности персонала. Основная задача планирования человеческих ресурсов (в узком смысле). Факторы, благодаря которым осуществляется положительное влияние эффективного планирования человеческих ресурсов на результаты организации. Макроэкономические параметры. Методы прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах. /Тема/			
26.1	Лекция 8. Эффективное управление персоналом /Лек/	2	1	Ко
27	Тема 8.1. Связь системы управления персоналом с целями организации. Модель управления персоналом. Условия прочности и комфортабельности так называемого здания системы управления персоналом. Альтернатива как неэффективное использование человеческих ресурсов. Приемы и методы обеспечения соответствия системы управления персоналом. /Тема/			
28	Тема 8.2. Соответствие системы управления персоналом состоянию внешней среды и культуре организации. Постоянное движение внешней среды, в которой действует организация. Предвестники и индикаторы необходимости перемен. Факторы уменьшения риска конфликта между методами управления и организационной культурой. /Тема/			

29	Тема 8.3. Целостность системы управления персоналом. Целостность системы управления персоналом как важнейшее условие ее эффективного функционирования. Факторы усиления целостности системы управления персоналом. /Тема/			
30	Тема 8.4. Участие руководства организации в процессе управления персоналом. Активное и постоянное участие высшего руководства организации в определении задач управления человеческими ресурсами, моделирование производственного поведения, создание и внедрение систем управления, оценка их эффективности как условия эффективного управления персоналом. Действия, позволяющие добиться более высокой степени участия руководителей в управлении персоналом. /Тема/			
31	Тема 8.5. Компетентная и развивающаяся служба управления персоналом. Четыре качества, которыми должны обладать сотрудники службы человеческих ресурсов в современных условиях. Знание бизнеса (сферы деятельности организации) как одно из ведущих качеств сотрудников службы человеческих ресурсов. Основные элементы профессиональных знаний в области человеческих ресурсов. Лидерство и управление переменами. /Тема/			
32	Семинарское занятие 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами			
32.1	1.1. Актуализация проблемы управления человеческими ресурсами. 1.2. Управление человеческими ресурсами как учебная дисциплина. Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал». 1.3. Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами. 1.4. Виды деятельности и роли по управлению человеческими ресурсами. /Пр/	2	1	Ко
33	Семинарское занятие 2. Эволюция функции управления человеческими ресурсами			
33.1	2.1. Управление персоналом в исторической перспективе. 2.2. Управление человеческими ресурсами в бывшем СССР. 2.3. Функции управления человеческими ресурсами современной корпорации. /Пр/	2	1	Ко
34	Семинарское занятие 3. Формирование человеческих ресурсов			
34.1	3.1. Планирование персонала. 3.2. Подбор персонала и прием на работу. 3.3. Разработка системы компенсации. /Пр/	2	1	Ко
35	Семинарское занятие 4. Развитие человеческих ресурсов			
35.1	4.1. Мотивация персонала. 4.2. Обучение сотрудников. 4.3. Оценка трудовых ресурсов. 4.4. Развитие карьеры и лидерства в организации. /Пр/	2	1	Ко
36	Семинарское занятие 5. Проблема роли культуры в управлении человеческими ресурсами			
36.1	5.1. Понятие и перспективы организационной культуры. 5.2. Организационная и национальная культуры. Различия национальных культур. 5.3. Управление организационными культурами. /Пр/	2	1	Ко
37	Семинарское занятие 6. Международный опыт управления человеческими ресурсами			

37.1	6.1. Основные тенденции управления человеческими ресурсами в международных компаниях. 6.2. Американский подход к управлению человеческими ресурсами. 6.3. Европейская модель управления человеческими ресурсами. 6.4. Японская модель управления человеческими ресурсами. 6.5. Проблема управления человеческими ресурсами в развивающихся странах. /Пр/	2	1	Ко
38	Семинарское занятие 7. Стратегическое управление человеческими ресурсами			
38.1	7.1. Процессы управления персоналом. 7.2. Стратегии развития организации и управление персоналом. 7.3. Основные методы планирования численности персонала. /Пр/	2	1	Ко
39	Семинарское занятие 8. Эффективное управление персоналом			
39.1	8.1. Связь системы управления персоналом с целями организации. 8.2. Соответствие системы управления персоналом состоянию внешней среды и культуре организации. 8.3. Целостность системы управления персоналом. 8.4. Участие руководства организации в процессе управления персоналом. 8.5. Компетентная и развивающаяся служба управления персоналом. /Пр/	2	1	Ко
39.2	Выполнение домашнего задания /Ср/	2	14	Ко
39.3	Изучение теоретического материала /Ср/	2	14	Ко
39.4	Подготовка к текущему контролю успеваемости /Ср/	2	14	Ко
39.5	Подготовка к контрольному опросу /Ср/	2	14	Ко

Примечание. Формы контроля: Эк - экзамен, К - контрольная работа, Ко - контрольный опрос, З - зачет, ОП - отчет по практике.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ				
Оценочные средства планируемых результатов обучения представлены в виде фондов оценочных средств (ФОС), разработанных в соответствии с локальным нормативным актом университета. ФОС представлен в Приложении к рабочей программе (https://rpd.sfvstu.ru/attach/14/916/FOSv2.docx)				
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)				
6.1 Рекомендуемая литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Электронный адрес
Л1.1	Дейнека, А.В	Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс	Дашков и К, 2017	Эбс Лань https://e.lanbook.com/book/93387#book_name
Л1.2	под ред. Одегова Ю.Г., Полевой М.В., Половинко В.С	Управление человеческими ресурсами организации: учебник	КноРус, 2021	Эбс book.ru https://book.ru/book/936564
Л1.3	Одегов Ю.Г., под ред., Лукашевич В.В., под ред. и др	Управление человеческими ресурсами: учебник	КноРус, 2020	Эбс Кнорус https://book.ru/book/932839
6.1.2 Дополнительная литература (включая периодические издания)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Электронный адрес
Л2.1	Федорова Н.В.	Управление персоналом организации: учебник	Кнорус, 2011	

Л2.2	Веснин В.Р.	Управление персоналом. Теория и практика: электронный учебник	КНОРУС, 2009	
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Электронный адрес
Л3.1	Карпушова С.Е.	Методические указания по организации занятий и самостоятельной работы студентов.	Кафедра ЭиФ СФ ВолгГТУ, 2021	https://rpd.sfvstu.ru/attach/14/916/MU-1236.doc
Л3.2	Карпушова С.Е.	Конспект лекций. Управление человеческими ресурсами	Кафедра ЭиФ СФ ВолгГТУ, 2021	https://rpd.sfvstu.ru/attach/14/916/MU-1237.docx
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	http://cloud.sfvstu.ru/			
Э.2	https://elibrary.ru/defaultx.asp			
Э.3	http://profstandart.rosmintrud.ru/			
Э.4	https://businessman.ru http://www.grandars.ru/ www.glossary.ru www.dvgu.ru			
Э.5	http://economicportal.ru			
Э.6	http://docs.cntd.ru/document/446507731			
6.3 Перечень программного обеспечения				
ПО.1	Программное обеспечение не требуется			
6.4 Перечень информационных справочных систем				
ИС.1	ЭБС «Лань», https://e.lanbook.com/			
ИС.2	ЭБС «Book.ru», https://www.book.ru/			
ИС.3	Электронная библиотека «Grebennikon», https://grebennikon.ru/			
ИС.4	Некоммерческая интернет-версия системы КонсультантПлюс, https://www.consultant.ru/online/			
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)/ОБОРУДОВАНИЕ				
7.1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации / Учебная доска, учебная мебель.			
7.2	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (Медиазал) / Учебная мебель, компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета			
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)				
<p>Организация образовательного процесса по данной дисциплине регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет дисциплины (переаттестации ее части), если она была освоена в процессе предшествующего обучения. Перезачёт (переаттестации ее части) освобождает обучающегося от необходимости повторного освоения дисциплины (полностью или частично).</p> <p>Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и практическими занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в электронной информационной образовательной среде. Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана. На первой лекции лектор информирует студентов о рекомендуемой литературе и электронных источниках информации по дисциплине, с указанием, какой учебник (учебное пособие) является базовым.</p> <p>Практические занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают основные разделы дисциплины.</p> <p>Основной формой проведения практических занятий является решение конкретных задач.</p> <p>Лабораторные работы предполагают выполнение и отчет заданий по темам, рассмотренным на лекционных и закрепленных на практических занятиях. Каждому лабораторному занятию предшествует самостоятельная подготовка студента, включающая: ознакомление с содержанием лабораторной работы по методическим указаниям; проработку теоретической части по лекционному материалу и учебникам, рекомендованным в методических указаниях;</p>				

Самостоятельная работа студентов включает изучение законспектированного на лекционных занятиях материала, дополнение его с учетом рекомендованной по данной теме литературы, самостоятельную подготовку к лабораторным работам, самостоятельное выполнение и оформление заданий контрольной работы, аналогичных выполненным на занятиях. Перечень методических указаний для освоения дисциплины представлен в таблице 6.1.3

В течение семестра для студентов проводятся групповые текущие консультации по учебной дисциплине, а также консультация перед экзаменом.

Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн), в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ (при необходимости).

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств. Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания.

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.