



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

Себряковский филиал



УТВЕРЖДАЮ

Директор СФ ВолгГТУ

С.Е. Карпушова

«31» августа 2026 г.

Управление человеческими ресурсами
рабочая программа дисциплины

Закреплена за кафедрой **Экономика и финансы**
Учебный план **38.03.02 Менеджмент**
Профиль **Производственный менеджмент**

Квалификация **бакалавр**
Срок обучения **4г 6м**
Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах: **зачеты с оценкой: 7**

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Вид занятий				
Лекции	10	10	10	10
Лабораторные				
Практические	12	12	12	12
Итого ауд.	22	22	22	22
Сам.работа	122	122	122	122
Часы на контроль				
Итого	144	144	144	144

ЛИСТ ОДОБРЕНИЯ И СОГЛАСОВАНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Разработчик(и) программы:

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

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 Менеджмент

Профиль: Производственный менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 31 августа 2026 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономика и финансы

Протокол от 11 июня 2026 № 10.

к.с.н., доцент Карпушова С.Е.



Рабочая программа одобрена на заседании УМС

Протокол от 18 июня 2026 № 9.

к.т.н., доцент Крутилин А.А.



1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ. ВИД, ТИП ПРАКТИКИ, СПОСОБ И ФОРМА (ФОРМЫ) ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ	
Цель изучения дисциплины «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 являются:	
– 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 В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.О.13
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Корпоративная социальная ответственность
2.1.2	Лидерство
2.1.3	Организация, нормирование и оплата труда
2.1.4	Основы правовых знаний
2.1.5	Производственный менеджмент
2.1.6	Социология и психология
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Бизнес-планирование
2.2.2	Планирование деятельности предприятия
2.2.3	Стратегический менеджмент
2.2.4	Управление качеством

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
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 - базовые представления о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья; - 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-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;
<i>ОПК-3.1: Знать: достижения мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов.</i>
Результаты обучения: знает достижения мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов. Результаты обучения:
<i>ОПК-3.2: Уметь: анализировать международные тенденции, эффективно работать в компетентные управленческие решения, продвигая интересы России и российского бизнеса на мировой арене.</i>
Результаты обучения: умеет анализировать международные тенденции, эффективно работать в компетентные управленческие решения, продвигая интересы России и российского бизнеса на мировой арене.
<i>ОПК-3.3: Иметь навыки: компетентно выстраивать коммуникацию с партнерами, исходя из целей и ситуации общения, определяя и реагируя соответствующим образом на культурные, языковые и иные особенности, влияющие на профессиональное общение и результаты переговоров.</i>
Результаты обучения: владеет компетентностью выстраивать коммуникацию с партнерами, исходя из целей и ситуации общения, определяя и реагируя соответствующим образом на культурные, языковые и иные особенности, влияющие на профессиональное общение и результаты переговоров.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Форма контроля
1	Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами /Лек/	7	1	Ко
2	Лекция 2. Эволюция функции управления человеческими ресурсами /Лек/	7	1	Ко
3	Лекция 3. Формирование человеческих ресурсов /Лек/	7	1	Ко
4	Лекция 4. Развитие человеческих ресурсов /Лек/	7	1	Ко
5	Лекция 5. Проблема роли культуры в управлении человеческими ресурсами /Лек/	7	1	Ко
6	Лекция 6. Международный опыт управления человеческими ресурсами /Лек/	7	1	Ко
7	Лекция 7. Стратегическое управление человеческими ресурсами /Лек/	7	2	Ко
8	Лекция 8. Эффективное управление персоналом /Лек/	7	1	Ко
9	Лекция 9. Управление персоналом кризисных предприятий /Лек/	7	1	Ко
10	Семинарское занятие 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами			
10.1	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/	7	2	Ко
11	Семинарское занятие 2. Эволюция функции управления человеческими ресурсами			

11.1	2.1. Управление персоналом в исторической перспективе. 2.2. Управление человеческими ресурсами в бывшем СССР. 2.3. Функции управления человеческими ресурсами современной корпорации. /Пр/	7	2	Ko
12	Семинарское занятие 3. Формирование человеческих ресурсов			
12.1	3.1. Планирование персонала. 3.2. Подбор персонала и прием на работу. 3.3. Разработка системы компенсации. /Пр/	7	2	Ko
13	Семинарское занятие 4. Развитие человеческих ресурсов			
13.1	4.1. Мотивация персонала. 4.2. Обучение сотрудников. 4.3. Оценка трудовых ресурсов. 4.4. Развитие карьеры и лидерства в организации. /Пр/	7	1	Ko
14	Семинарское занятие 5. Проблема роли культуры в управлении человеческими ресурсами			
14.1	5.1. Понятие и перспективы организационной культуры. 5.2. Организационная и национальная культуры. Различия национальных культур. 5.3. Управление организационными культурами. /Пр/	7	1	Ko
15	Семинарское занятие 6. Международный опыт управления человеческими ресурсами			
15.1	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/	7	1	Ko
16	Семинарское занятие 7. Стратегическое управление человеческими ресурсами			
16.1	7.1. Процессы управления персоналом. 7.2. Стратегии развития организации и управление персоналом. 7.3. Основные методы планирования численности персонала. /Пр/	7	1	Ko
17	Семинарское занятие 8. Эффективное управление персоналом			
17.1	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/	7	1	Ko
18	Семинарское занятие 9. Управление персоналом кризисных предприятий			
18.1	9.1. Кризис организационной системы и его влияние на трудовую сферу. 9.2. Антикризисное управление и роль арбитражного управляющего в общем комплексе оздоровительных мероприятий. 9.3. Информационная, потенциальная и применяемая модели управления персоналом в период банкротной реструктуризации. /Пр/	7	1	Ko
18.2	Выполнение домашнего задания /Ср/	7	36	Ko
18.3	Изучение теоретического материала /Ср/	7	36	Ko
18.4	Подготовка к текущему контролю успеваемости /Ср/	7	24	Ko
18.5	Подготовка к контрольному опросу /Ср/	7	26	Ko

Примечание. Формы контроля: Эк - экзамен, К - контрольная работа, Ко - контрольный опрос, 3 - 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/54/3989/FOSv2.docx)				
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ				
6.1 Рекомендуемая литература				
6.1.1 Основная литература				
Л1.1	Управление человеческими ресурсами организации. : учебник / Ю. Г. Одегов, М. В. Полевая, В. С. Половинко [и др.] ; под ред. Ю. Г. Одегова, М. В. Полевой, В. С. Половинко. — Москва : КноРус, 2027. — 583 с. — ISBN 978-5-406-17134-9. — URL: https://book.ru/book/964510			
Л1.2	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Москва : Дашков и К, 2021. — 392 с. — ISBN 978-5-394-04494-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/229967			
Л1.3	Карташов, С. А., Управление человеческими ресурсами. : учебник / С. А. Карташов, А. Е. Шкляев, ; под ред. Ю. Г. Одегова, В. В. Лукашевича. — Москва : КноРус, 2022. — 222 с. — ISBN 978-5-406-08925-5. — URL: https://book.ru/book/942995			
6.1.2 Дополнительная литература (включая периодические издания)				
Л2.1	Управление человеческими ресурсами организации : учебник / Одегов Ю.Г., под ред., Полевая М.В., под ред., Половинко В.С., под ред., Иванова И.А., Пуляева В.Н., Абдурахманов К.Х., Бабынина Л.С. — Москва : КноРус, 2021. — 583 с. — ISBN 978-5-406-02757-8. — URL: https://book.ru/book/936564			
Л2.2	Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : электронный учебник / В. Р. Веснин. - Электрон. дан. - М. : КНОРУС, 2009. - 1 электрон. опт. диск (CD-R). - ISBN 978-5-390-00082-3 CD-R			
Л2.3	Петров, В.В. Управление человеческими ресурсами - развитие персонала : учеб. пособие / В. В. Петров. - Саратов : Сарат. гос. техн. ун-т, 2005. - 223с. 5			
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/54/3989/MU-2709.doc
Л3.2	Карпушова С.Е.	Конспект лекций. Управление человеческими ресурсами	Кафедра ЭиФ СФ ВолгГТУ, 2021	https://rpd.sfvstu.ru/attach/54/3989/MU-2710.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/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	
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). 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. Практические занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают основные разделы дисциплины. Основной формой проведения практических занятий является решение конкретных задач. Лабораторные работы предполагают выполнение и отчет заданий по темам, рассмотренным на лекционных и закреплённых 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; 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 производится 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.	