МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора института
горного дела и транспорта
А.А. Зубков
«02» февраля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки (специальность)
21.05.04 Горное дело

Направленность (профиль/специализация) программы
Горные машины и оборудование

Уровень высшего образования - специалитет

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт горного дела и транспорта
Кафедра	Логистика и управление транспортными системами
Курс	1

Магнитогорск
2026 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - специалитет по специальности 21.05.04 Горное дело (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 987)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами
20.01.2026, протокол № 3

Зав. кафедрой _____ О.В. Фридрихсон

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГДиТ
02.02.2026 г. протокол № 5

Председатель _____ А.А. Зубков

Согласовано:
Зав. кафедрой Горных машин и транспортно-технологических комплексов

_____ А.И. Курочкин

Рабочая программа составлена:
зав. кафедрой ЛиУТС, канд. техн. наук _____ О.В. Фридрихсон

Рецензент:
Начальник отдела внешней логистики ООО «Караван Трейд», _____ А.С. Пенькова

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.В. Фридрихсон

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.В. Фридрихсон

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.В. Фридрихсон

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 – 2031 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.В. Фридрихсон

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2031 - 2032 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.В. Фридрихсон

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2032 - 2033 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.В. Фридрихсон

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2033 – 2034 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.В. Фридрихсон

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами» является развитие у студентов управленческих качеств, а также формирование общепрофессиональных в области методологических основ управления человеческими ресурсами организации горнодобывающей отрасли, а также современных методов и подходов формирования, развития и эффективного использования человеческого капитала организации, управления мотивацией трудового коллектива, повышения эффективности программ развития кадрового потенциала компаний, оценки эффективности управленческих решений в области управления человеческими ресурсами и др.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Управление человеческими ресурсами входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» входит в базовую часть учебного плана образовательной программы. Для изучения дисциплины необходимы знания, умения, навыки, сформированные в результате изучения предметов «Обществознание», «Математика», «Экономика» в рамках освоения программы среднего общего образования.

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Горное право

Философия

Производственный менеджмент

Экономика предприятия

Технология профессионально-личностного саморазвития

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-20 Способен участвовать в разработке и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности, используя специальные научные знания	
ОПК-20.1	Формирует структуру образовательной программы с учетом особенностей ее элементов
ОПК-20.2	Применяет полученные научные знания при разработке образовательных программ

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 акад. часов, в том числе:

– контактная работа – 6,4 акад. часов:

– аудиторная – 6 акад. часов;

– внеаудиторная – 0,4 акад. часов;

– самостоятельная работа – 61,7 акад. часов;

– в форме практической подготовки – 0 акад. час;

– подготовка к зачёту – 3,9 акад. час

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Методологические основы дисциплины «Управление человеческими ресурсами»								
1.1 Персонал как объект управления, его роль в устойчивом развитии компании	1	0,2			6,5	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	ОПК-20.2
1.2 Цели и задачи "Управления человеческими ресурсами" как специфического вида менеджмента, принципы, функции, методы и эволюция концепций науки		0,2			6,5	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	ОПК-20.2, ОПК-20.1
Итого по разделу		0,4			13			
2. Инструменты стратегического и оперативного управления человеческими ресурсами организации								
2.1 Планирование, набор, отбор, ориентация. Маркетинг персонала, оценка трудового потенциала работника	1	0,2		1	7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию занятия	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	ОПК-20.1, ОПК-20.2

2.2 Технологии управления мотивацией персонала		0,3		0,5	7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	
2.3 Система стимулирования персонала		0,2		1	6,5	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	ОПК-20.2
2.4 Управление адаптацией персонала		0,3		1	6,5	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	ОПК-20.2
Итого по разделу		1		3,5	27			
3. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами								
3.1 Организация процедуры аттестации работников	1	0,3		0,3	7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	ОПК-20.1, ОПК-20.2
3.2 Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами компании		0,3			7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	ОПК-20.2
3.3 Роль персонала в обеспечении устойчивого развития компании и управлении рисками				0,2	7,7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	
Итого по разделу		0,6		0,5	21,7			
Итого за семестр		2		4	61,7		зачёт	
Итого по дисциплине		2		4	61,7		зачет	

5 Образовательные технологии

Для реализации предусмотренных видов учебной работы в качестве образовательных технологий в преподавании дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются традиционная и модульно-компетентностная технологии.

Передача необходимых теоретических знаний и формирование основных представлений в учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами» происходит с использованием мультимедийного оборудования

Практические занятия проходят в традиционной форме и в форме проблемных семинаров. На проблемных семинарах обсуждение нового материала сопровождается постановкой вопросов и дискуссией в поисках ответов на эти вопросы. В ходе проведения практических занятий выполняется решение практических задач по различным разделам дисциплины, проводятся деловые игры, используется метод «case study», предусматривающие обсуждение и решение ситуационных задач и практических упражнений по применению инструментов эффективного управления человеческими ресурсами организации.

Самостоятельная работа стимулирует студентов в процессе подготовки домашних заданий, при подготовке к промежуточной аттестации.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учебное пособие / И. Б. Дуракова, Е. С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-013423-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1006701 (дата обращения: 20.01.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Булат, Р. Е. Документационное обеспечение управления персоналом : учебное пособие / Р. Е. Булат. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 234 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010318-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1007087 (дата обращения: 20.01.2026). – Режим доступа: по подписке.

3. Голованова, Е. Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия : учеб. пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан, Д.В. Хавин ; под общ. ред. А.М. Асалиева. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 88 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004754-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/read?id=355795 (дата обращения: 20.01.2026). – Режим доступа: по подписке.

4. Ларионов, Г.В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : Монография / Г. В. Ларионов. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 160 с. - ISBN 978-5-394-02500-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/read?id=48670 (дата обращения: 20.01.2026). – Режим доступа: по подписке.

б) Дополнительная литература:

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7. - Текст : электронный. - URL:

https://znanium.com/catalog/product/203112 (дата обращения: 20.01.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Балынская, Н. Р. Актуальные проблемы организации труда персонала : учебное пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2884.pdf&show=dcatalogues/1/1134159/2884.pdf&view=true (дата обращения: 20.01.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 208 с. - ISBN 978-5-394-03704-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1091211 (дата обращения: 20.01.2026). – Режим доступа: по подписке.

4. Консультирование в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие / под ред. д-ра социол. наук, проф. Н. И. Шаталовой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 221 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003824-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/read?id=354366 (дата обращения: 20.01.2026). – Режим доступа: по подписке.

в) Методические указания:

1. Введение в специальность "Управление персоналом" : учебное пособие / Н. Р. Балынская, В. М. Гафурова, С. В. Коптякова, И. В. Риттер ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2565.pdf&show=dcatalogues/1/1130367/2565.pdf&view=true (дата обращения: 20.01.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Коптякова, С. В. Оценка и аттестация персонала : учебно-методическое пособие / С. В. Коптякова, Т. В. Майорова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3065.pdf&show=dcatalogues/1/1135094/3065.pdf&view=true (дата обращения: 20.01.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Резник, С. Д. Менеджмент. Книга пятая. Управление человеческим потенциалом в системах высшего образования, подготовки и аттестации научных кадров : избранные статьи / С.Д. Резник. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 335 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/19447. - ISBN 978-5-16-011923-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/read?id=356096 (дата обращения: 20.01.2026). – Режим доступа: по подписке

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
LibreOffice	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: стеллажи для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Управление человеческими ресурсами» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов на практических занятиях осуществляется под контролем преподавателя в виде семинара, а также в виде выполнения упражнений, которые определяет преподаватель для студента.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся осуществляется в виде изучения литературы по соответствующему разделу с проработкой материала.

Перечень вопросов для подготовки к семинарским занятиям

1. Раздел Методологические основы дисциплины «Управление человеческими ресурсами»

1.1. Тема «Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными изменениями»: классификация показателей, опыт и рекомендации ООН, российская практика учета показателей, баланс доходов и расходов населения, структура доходов и расходов, структура населения по уровню доходов, выявления динамики показателя (ей) уровня жизни в России и за рубежом, понятие прожиточного минимума и определение порядка его формирования, динамика показателя прожиточного минимума, программы повышения уровня жизни населения.

1.2. Тема «Управление человеческими ресурсами: цели, задачи, принципы, функции, методы, эволюция подходов»: трансформация термина «УЧР», ученые в области управления человеческими ресурсами, концепции управления человеческими ресурсами и изменение роли человека в организации, школа Ф. Тейлора, роль Г. Ганта, школа А. Файоля, школа Ф. Герцберга, школа Р. Акоффа (представители количественной школы), перспективы развития направления УЧР.

2. Раздел «Инструменты оперативного управления человеческими ресурсами организации»

2.1. Тема «Развитие, обучение, переподготовка и переобучение, тренинг, управление карьерой»: понятие найма и отбора персонала, маркетинг персонала, классификация источников привлечения персонала, достоинства и недостатки источников, определение затрат при использовании различных источников, характеристика форм привлечения персонала, структура источников персонала в России и других странах, оценка качества набранных работников.

2.2. Тема «Планирование, набор, отбор, ориентация. Маркетинг персонала, трудовой потенциал работника»: этапы подбора и оценки претендентов, требования, предъявляемые к резюме, разработка требований к кандидатам, составление плана проведения собеседования, этика делового собеседования, инструменты оценки претендентов (социограмма, тестирование, интервьюирование, проверка навыков, проверка рекомендательных писем, структурированное и слабоформализованное диагностирование и др.), оценки профессиональных и личностных качеств (графология, психологическое тестирование.

2.3. Тема «Организация работы с персоналом: кадровые технологии, принятие кадровых решений»: понятие карьеры, принципы и формы планирования карьеры, карьерограмма, классификации видов карьеры: неспециализированная карьера, карьера внутриорганизационная, межорганизационная карьера, специализированная карьера, скрытая карьера, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, анализ проблем продвижения по карьерной лестнице, управление карьерой и повышение эффективности трудаю

2.4 Тема «Мотивация персонала»: теоретические основы мотивации, соотношение

понятий мотивации, мотивов и стимулов, отрицательная мотивация теория А. Маслоу, теория К. Альдерфера, теория Ф. Герцберга, теория Д. Мак-Клеланда, теория Л. Портера – Э. Лоулера, теория К. Левина, теория В. Врума, роль Ч. Бернарда в становлении теории мотивации персонала организации, диспозиционная и аттитюдная модели (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г.В. Оллпорт и др.

2.5 Тема «Адаптация сотрудников»: концепция эффективности труда персонала, цели оценки, условия повышения эффективности труда, критерии эффективности персонала, группы показателей оценки экономической эффективности труда, оценка труда сотрудников различного уровня, методы экономической оценки труда, матрица MBO, разработка стандартов эффективности и KPI, оценка эффективности и оплата труда, опыт и трудности компаний при проведении оценки эффективности труда сотрудников.

3. Раздел «Инструменты межличностных отношений в коллективе»

3.1 Тема «Конфликты в организации»: классификация и функции конфликтов, роли участников конфликта, причины возникновения конфликта, процесс развития конфликта, превентивные методы решения конфликтов, активные методы, управление внутриличностным конфликтом, типы поведения в конфликтах, Информационные модели конфликтной ситуации, последствия неразрешённых конфликтов, понятие инновационных конфликтов, конфликты в семье и эффективность труда работника

3.2. Тема «Высвобождение, оценка деятельности, сопротивление персонала»:

определение фонда рабочего времени, структура рабочего времени, методы и инструменты анализа структуры рабочего времени (фотография рабочего дня, хронометра, анализ функций и др.), принципы тайм-менеджмента, оптимизация рабочих процессов, причины и классификация потерь рабочего времени, Показатели эффективности использования трудовых ресурсов, факторная модель оценки использования рабочего времени.

Примеры тестовых заданий по разделам дисциплины

1.Раздел «Методологические основы дисциплины «Управление человеческими ресурсами»:

Какая функция менеджмента отвечает за формирование и оценку эффективности коммуникаций в компании?

Кто является получателем управляющих воздействий в системе управления компанией

Какая модель управления характерна для высокой скорости изменений среды и низкой предсказуемости среды?

В 50-70гг. 20 века действующая парадигма в области управления человеческими ресурсами формулировалась следующим образом:

Что НЕ относится к факторам, определяющим особенности модели управления персоналом на предприятии?

Заключительным этапом цикла управления человеческими ресурсами является:

Для какой философии управления человеческими ресурсами характерна ее зависимость от формы собственности предприятия:

2. Раздел «Инструменты оперативного управления персоналом организации»:

К экономическим методам НЕ относится

Какая процедура находится между этапами «тестирование» и «проверка рекомендаций» процесса отбора персонала

Основой базового цикла обучения персонала организации является:

Тип обучения, который включает два или более рефлекса, выработанных методом «стимул – реакция» называется:

обучение «стимул – реакция»

Что НЕ относится к мотивирующим факторам иерархии потребностей Ф. Герцберга

К какому виду стимулирования относится предоставление свободного графика работы

Какая система оплаты труда применяется для подсобного (вспомогательного) персонала?

3. Раздел «Инструменты межличностных отношений в коллективе»:

Какая функция отвечает за изучение скорости конфликта и стадий его развития

Предконфликтная ситуация – это:

Предупреждение конфликта представляет собой:

Что представляет собой авторитет?

Разрыв отношений как знак протеста против поведения оппонента называется:

Вступление коллективного договора или соглашения в силу от факта их уведомительной регистрации:

Нормативный акт, в котором сформулированы основные трудовые права и обязанности работников - это:

Зачет по данной дисциплине проводится в форме устного собеседования, включающее ответ на 2 теоретических вопроса и обсуждение одного делового кейса.

Приложение 2

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

<table>
<tr><th>Структурный элемент компетенции</th><th>Планируемые результаты обучения</th><th>Оценочные средства</th></tr>
<tr><td colspan="3">ОПК-20 Способен участвовать в разработке и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности, используя специальные научные знания</td></tr>
<tr><td>ОПК-20.1</td><td>Формирует структуру образовательной программы с учетом особенностей ее элементов</td><td>Примерный перечень вопросов к экзамену:
Понятие, виды и этапы карьеры, значение самооценки для работника и коллектива
Концепция «управление человеческими ресурсами», объект, цель, подходы
Понятие «управление персоналом». Подходы и этапы, значение управлением человеческими ресурсами
Социальное партнерство как социальное управление человеческими ресурсами
Цели и задачи, уровни социального партнерства, значение
Система человеческими ресурсами: понятие, основные подсистемы, уровни.
Построение организационных структур человеческими ресурсами.
Типы организационных структур предприятия.
Цели, задачи и функции управления персоналом
Принципы построения системы управления человеческими ресурсами. Рыночные принципы
управления человеческими ресурсами
Методы управления человеческими ресурсами: административные, экономические и социально-психологические, их взаимосвязь и значение.</td></tr>
<tr><td>ОПК-20.2</td><td>Применяет полученные научные знания при разработке образовательных программ</td><td>Примерный деловой кейс: на основе описания делового кейса выполнить разработку критериев оценки эффективности использования человеческих ресурсов на предприи, выявить риски, а также разработать мероприятия по их снижению и перспективному повышению эффективности
<table>
<tr><th>Показатели</th><th>Критерии</th></tr>
<tr><td>Количественные показатели</td><td>Производительность труда. Объем продаж в штуках, килограммах и т. п. Объем продаж в рублях (выручка). Количество обработанных документов. Количество заключенных договоров. Количество откликов на рекламу.</td></tr>
<tr><td>Качество работы</td><td>Количество ошибок (при печатании бумаг, заполнении бланков, ведомостей и других документов). Уровень брака, качество продукции (услуг). Количество жалоб или претензий со стороны потребителей. Стоимость некачественно выполненной или непринятой работы (брака).</td></tr>
<tr><td>Индивидуальные особенности работника</td><td>Личные качества (общительность, эмоциональная устойчивость, личностная зрелость и др.). Особенности рабочего поведения (дисциплина, помощь сотрудникам, работа с клиентами и др.). Деловые качества (инициативность, ответственность, самостоятельность и др.).</td></tr>
</table>
Примерный деловой кейс: на основе описания делового</td></tr>
</table>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		кейса выполнить SWOT-анализ системы управления человеческими ресурсами предприятия 

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, а также практические работы, выявляющие степень сформированности умений и владений.

Зачет по данной дисциплине проводится в устной форме, включает в себя два теоретических вопроса и практически кейс.

Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

Показатели и критерии оценивания зачета:

– на оценку «**зачтено**» – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку «**незачтено**» – обучающийся демонстрирует знания не более 50% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения типовых кейсов.