

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«ИРКУТСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

Структурное подразделение «Менеджмента (105)»

УТВЕРЖДЕНА:
на заседании кафедры
Протокол №05 от 03 февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Направление: 38.04.02 Менеджмент

Стратегический менеджмент в ТЭЖ

Квалификация: Магистр

Форма обучения: очная

Документ подписан простой электронной
подписью
Составитель программы: Пригожин
Вячеслав Львович
Дата подписания: 21.05.2026

Документ подписан простой электронной
подписью
Утвердил и согласовал: Бережных Мария
Валерьевна
Дата подписания: 26.05.2026

Год набора – 2026

Иркутск, 2026 г.

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» обеспечивает формирование следующих компетенций с учётом индикаторов их достижения

Код, наименование компетенции	Код индикатора компетенции
ПК-2 Способен выявлять бизнес-идеи, разрабатывать и реализовать программы организационных изменений с использованием инструментов менеджмента и маркетинга	ПК-2.1

1.2 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы

Код индикатора	Содержание индикатора	Результат обучения
ПК-2.1	Определяет необходимость и использует современные технологии управления человеческими ресурсами для разработки программ организационного развития	Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в практике организационных изменений Уметь применять для организационных изменений положения теории управления человеческими ресурсами Владеть навыками разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами для осуществления организационных изменений, в том числе компаниями в глобальной среде

2 Место дисциплины в структуре ООП

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» базируется на результатах освоения следующих дисциплин/практик: «Разработка и принятие управленческих решений»

Дисциплина является предшествующей для дисциплин/практик: «Командообразование и лидерство»

3 Объем дисциплины

Объем дисциплины составляет – 3 ЗЕТ

Вид учебной работы	Трудоемкость в академических часах (Один академический час соответствует 45 минутам астрономического часа)	
	Всего	Семестр № 1
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Аудиторные занятия, в том числе:	26	26
лекции	13	13
лабораторные работы	0	0

практические/семинарские занятия	13	13
Самостоятельная работа (в т.ч. курсовое проектирование)	82	82
Трудоемкость промежуточной аттестации	0	0
Вид промежуточной аттестации (итогового контроля по дисциплине)	Зачет	Зачет

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Сводные данные по содержанию дисциплины

Семестр № 1

№ п/п	Наименование раздела и темы дисциплины	Виды контактной работы						СРС		Форма текущего контроля
		Лекции		ЛР		ПЗ(СЕМ)		№	Кол. Час.	
		№	Кол. Час.	№	Кол. Час.	№	Кол. Час.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Основы и практика управления человеческими ресурсами	1	2			1	2	1	12	Тест
2	Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами	2	2			2	2	1	12	Тест
3	Анализ кадрового потенциала организации	3	2					2	16	Тест
4	Организационное поведение в управлении человеческими ресурсами	4	2					1	12	Тест
5	Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов в организации	5	2			3	2	2	16	Тест
6	Процесс подбора, отбора и найма персонала	6	3			4, 5	7	1	14	Тест
	Промежуточная аттестация									Зачет
	Всего		13				13		82	

4.2 Краткое содержание разделов и тем занятий

Семестр № 1

№	Тема	Краткое содержание
1	Основы и практика управления	Понятие, цели и принципы системы управления персоналом. Рынок труда и способы его

	человеческими ресурсами	регулирующая. Маркетинг человеческих ресурсов. Интеграция вклада УЧР.
2	Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами	Делопроизводственное обеспечение системы управления человеческими ресурсами.
3	Анализ кадрового потенциала организации	Управление развитием кадрового потенциала.
4	Организационное поведение в управлении человеческими ресурсами	Основные понятия теории мотивации и ее развитие. Проблемы, важность и значения приверженности. Разнообразие, элементы и значение организационных культур.
5	Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов в организации	Методы планирования человеческих ресурсов. Сущность прогнозирования потребности в персонале организации.
6	Процесс подбора, отбора и найма персонала	Процесс приема персонала на работу. Перевод на другую работу. Увольнение с работы.

4.3 Перечень лабораторных работ

Лабораторных работ не предусмотрено

4.4 Перечень практических занятий

Семестр № 1

№	Темы практических (семинарских) занятий	Кол-во академических часов
1	Управление развитием кадрового потенциала	2
2	Основные понятия теории мотивации и ее развитие. Проблемы, важность и значения приверженности. Разнообразие, элементы и значение организационных культур	2
3	Методы планирования человеческих ресурсов. Сущность прогнозирования потребности в персонале организации	2
4	Процесс приема персонала на работу. Перевод на другую работу. Увольнение с работы	4
5	Виды обучения. Методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала организации	3

4.5 Самостоятельная работа

Семестр № 1

№	Вид СРС	Кол-во академических часов
---	---------	----------------------------

1	Проработка разделов теоретического материала	50
2	Решение специальных задач	32

В ходе проведения занятий по дисциплине используются следующие интерактивные методы обучения: мозговой штурм, кейс-технологии

5 Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины

5.1 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1.1 Методические указания для обучающихся по практическим занятиям

Методические указания по практическим занятиям для магистрантов по направлению «Менеджмент» по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» [Электронный ресурс] / Изд-во ИРНИТУ, 2023.

5.1.2 Методические указания для обучающихся по самостоятельной работе:

Методические указания по самостоятельной работе для магистрантов по направлению «Менеджмент» по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» [Электронный ресурс] / Изд-во ИРНИТУ, 2023.

6 Фонд оценочных средств для контроля текущей успеваемости и проведения промежуточной аттестации по дисциплине

6.1 Оценочные средства для проведения текущего контроля

6.1.1 семестр 1 | Тест

Описание процедуры.

Магистрантам предлагается тест, состоящий из 10 вопросов по теме, на заполнение теста дается 20 минут. Из предложенных вариантов ответов на вопрос магистрант должен выбрать один или несколько правильных.

Критерии оценивания.

«отлично» - обучающийся при тестировании набрал более 90 % правильных ответов.

«хорошо» - обучающийся при тестировании набрал от 80 % до 89 % правильных ответов

«удовлетворительно» - обучающийся при тестировании набрал от 70 % до 79 % правильных ответов.

«неудовлетворительно» - обучающийся при тестировании набрал менее 70 % правильных ответов.

6.2 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

6.2.1 Критерии и средства (методы) оценивания индикаторов достижения компетенции в рамках промежуточной аттестации

Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Средства (методы) оценивания промежуточной аттестации
ПК-2.1	Демонстрирует способность	Устное

	применять современные технологии управления человеческими ресурсами	собеседование по теоретическим вопросам
--	---	---

6.2.2 Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

6.2.2.1 Семестр 1, Типовые оценочные средства для проведения зачета по дисциплине

6.2.2.1.1 Описание процедуры

Подготовка к зачету – предполагает работу магистранта с вопросами (которые выдаются заранее) на основе лекционного материала, практических занятий, а также изученного самостоятельно.

Зачет по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится в письменной форме по тесту. Тест содержит 20 вопросов. Пример теста приведен ниже. Для подготовки ответов на вопросы теста магистранту отведено не более 45 минут. Из предложенных вариантов ответов на вопрос магистрант должен выбрать один правильный ответ.

Пример задания:

Пример теста для проведения зачета

1. Основные методы отбора человеческих ресурсов:

- а) анкетирование;
- б) тестирование;
- в) все ответы верны;
- г) правильного ответа нет.

2. Виды аттестации работников организации:

- а) итоговая;
- б) промежуточная;
- в) специальная;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

3. Что такое «менеджмент»?

- а) предпринимательская деятельность;
- б) деятельность по планированию и организации производства;
- в) управленческая деятельность;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

4. Методы, используемые в организации при управлении человеческими ресурсами:

- а) экономические методы;
- б) организационные методы;
- в) социально-психологические методы;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

5. Под командой в управлении человеческими ресурсами понимают:

- а) любую группу работников;
- б) тщательно сформированный, хорошо управляемый коллектив, быстро и эффективно реагирующий на изменение ситуации;
- в) все ответы верны;
- г) правильного ответа нет.

6. К классическим стилям управления человеческими ресурсами относятся:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

7. Основной целью кадрового менеджмента является:

- а) управление производством;
- б) управление инновациями;
- в) управление работниками;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

8. К управленческим работникам относятся:

- а) руководители;
- б) специалисты;
- в) технические исполнители;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

9. Под карьерой понимается:

- а) фактическая последовательность занимаемых работником должностей, рабочих мест, положений в коллективе;
- б) последовательность разных ступеней, которую работник потенциально может пройти за трудовую жизнь;
- в) все ответы верны;
- г) правильного ответа нет.

10. Планирование потребности в человеческих ресурсах является:

- а) начальной ступенью кадрового планирования;
- б) заключительной ступенью кадрового планирования;
- в) промежуточной ступенью кадрового планирования.

11. Карьера может быть:

- а) профессиональной;
- б) внутриорганизационной;
- в) все ответы верны;
- г) правильного ответа нет.

12. К внутренним источникам привлечения человеческих ресурсов относятся:

- а) лизинг персонала;
- б) наем новых работников;
- в) все ответы верны;

г) правильного ответа нет.

13. Начальники отделов, начальники цехов, начальники управлений являются руководителями звена

- а) высшего;
- б) среднего;
- в) низового.

14. Авторитарный стиль управления персоналом основан на использовании:

- а) приказов;
- б) советов;
- в) просьб.

15. Человек, который берет на себя риск, связанный с организацией нового предприятия или с разработкой новой идеи, новой продукции или нового вида услуги, называется:

- а) менеджер;
- б) предприниматель;
- в) управляющий.

16. Конфликты - это высшая точка обострения противоречий в коллективе:

- а) их нужно избегать;
- б) ими нужно управлять;
- в) не нужно обращать на них внимания.

17. Основные формы стимулирования работников:

- а) материальное поощрение;
- б) моральное поощрение;
- в) возможности в построении карьеры;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

18. Что является основным источником конфликтов в коллективе?

- а) внешние воздействия;
- б) человеческие отношения;
- в) структура организации.

19. К факторам внутренней среды организации относятся:

- а) экономика отрасли;
- б) персонал;
- в) конкуренты.

20. К побудительным мотивам повышения квалификации работников можно отнести:

- а) стремление сохранить работу;
- б) желание занять новую должность;
- в) заинтересованность в повышении заработной платы;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

6.2.2.1.2 Критерии оценивания

Зачтено	Не зачтено
выставляется, если магистрант правильно раскрывает понятия, применяет профессиональную терминологию, конкретные умения в области сущности управления человеческими ресурсами для разработки программ организационного развития деятельностью субъектов хозяйствования	если магистрант неправильно раскрывает основные понятия, применяет профессиональную терминологию, конкретные умения в области сущности управления человеческими ресурсами для разработки программ организационного развития деятельностью субъектов хозяйствования

7 Основная учебная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / Н. А. Горелов, С. С. Моисеенко, К. А. Бабкин [и др.]; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова, 2014. - 525.
2. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / Н. А. Горелов [и др.]; под ред. И. А. Максимцева, 2012. - 525.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / А. А. Литвинюк, Л. С. Бабынина, П. В. Журавлев [и др.] ; ред. А. А. Литвинюк, 2024. - 462.

[Сайт] – URL: <https://urait.ru/bcode/536835>

8 Дополнительная учебная литература и справочная

1. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин, 2015. - 688.
2. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для подготовки бакалавров по укрупненной группе направлений 38.00.00 "Экономика и управление" / А. М. Руденко [и др.]; под ред. А. М. Руденко, 2015. - 351.
3. Зайцев Г. Г. Управление человеческими ресурсами : учебник по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация "Бакалавр") / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен, 2014. - 296.

9 Ресурсы сети Интернет

1. <http://library.istu.edu/>
2. <https://e.lanbook.com/>

10 Профессиональные базы данных

1. <http://new.fips.ru/>
2. <http://www1.fips.ru/>

11 Перечень информационных технологий, лицензионных и свободно распространяемых специализированных программных средств, информационных справочных систем

1. Microsoft Windows (XP Prof + Vista Bussines) rus VLK поставка 08_2007

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Мультимедийное оборудование ViewSonic PJD7820HD с экраном ScreenMedia Champion