

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

Структурное подразделение «Менеджмента»

УТВЕРЖДЕНА:
на заседании кафедры
Протокол №07 от 04 февраля 2025 г.

Рабочая программа дисциплины

«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Направление: 38.03.02 Менеджмент

Управление и организация бизнеса в отраслях ТЭК

Квалификация: Бакалавр

Форма обучения: очная

Документ подписан простой электронной
подписью
Составитель программы: Пригожин
Вячеслав Львович
Дата подписания: 22.04.2025

Документ подписан простой электронной
подписью
Утвердил и согласовал: Бережных Мария
Валерьевна
Дата подписания: 02.06.2025

Год набора – 2025

Иркутск, 2025 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
ОПК ОС-4 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК ОС-4.2

1.2 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы

Код индикатора	Содержание индикатора	Результат обучения
ОПК ОС-4.2	Определяет необходимость и использует современные технологии управления персоналом и человеческими ресурсами в условиях сложной и динамичной среды	Знать современные технологии управления человеческими ресурсами, принципы групповой и командной работы; Уметь определять необходимость современных технологий управления человеческими ресурсами; Владеть навыками использования современными технологиями управления человеческими ресурсами, применять принципы групповой и командной работы.

2 Место дисциплины в структуре ООП

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» базируется на результатах освоения следующих дисциплин/практик: «Основы деловой коммуникации»

Дисциплина является предшествующей для дисциплин/практик: «Управление в кризисных ситуациях»

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 № 4
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Аудиторные занятия, в том числе:	48	48
лекции	32	32
лабораторные работы	0	0
практические/семинарские занятия	16	16
Контактная работа, в том числе	0	0

в форме работы в электронной информационной образовательной среде	0	0
Самостоятельная работа (в т.ч. курсовое проектирование)	24	24
Трудоемкость промежуточной аттестации	36	36
Вид промежуточной аттестации (итогового контроля по дисциплине)	Экзамен	Экзамен

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Сводные данные по содержанию дисциплины

Семестр № 4

№ 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	Введение. Принципы и стратегические цели управления человеческими ресурсами	1	4			1	2	1	3	Тест
2	Методология управления человеческими ресурсами	2	4			2	2	1	3	Тест
3	Система управления человеческими ресурсами	3	4			3	2	1	3	Тест
4	Планирование работы с человеческими ресурсами	4	4			4	2	1	3	Тест
5	Наем, отбор и прием персонала	5	4			5	2	1	3	Тест
6	Профориентация и трудовая адаптация персонала	6	4			6	2	1	3	Тест
7	Управление деловой карьерой персонала	7	4			7	2	1	3	Тест
8	Оценка эффективности реализации кадровых решений	8	4			8	2	1	3	Тест
	Промежуточная аттестация								36	Экзамен
	Всего		32				16		60	

4.2 Краткое содержание разделов и тем занятий

Семестр № 4

№	Тема	Краткое содержание
1	Введение. Принципы и стратегические цели управления человеческими ресурсами	Управленческая проблема. Стратегические цели управления человеческими ресурсами (УЧР). УЧР и воздействие внешних факторов. Принципы УЧР. Человеческие ресурсы, персонал, кадры. Структура кадров. Численность кадров. Должность, профессия, специальность, квалификация.
2	Методология управления человеческими ресурсами	Элементы системы УЧР и их функции. Принципы построения и развития системы УЧР. Методы УП. Концепция УЧР. Особенности системы УЧР в России и за рубежом.
3	Система управления человеческими ресурсами	Организационная структура системы УЧР. Варианты местоположения службы УЧР в структуре управления. Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы УЧР. Информационное и техническое обеспечение системы УЧР. Нормативно-методическое обеспечение системы УЧР.
4	Планирование работы с человеческими ресурсами	Оперативный план работы с персоналом. Маркетинг персонала. Этапы маркетинга персонала. Определение потребности в персонале. Источники привлечения персонала. Планирование ЧР в США. Планирование и анализ показателей по труду, расходов на персонал. Нормирование и учет численности персонала.
5	Наем, отбор и прием персонала	Отбор персонала, предварительные сведения. Анализ содержания и требований работы. Источники найма персонала. Методы отбора персонала. Отборочное собеседование. Привлечение ЧР в США и Японии.
6	Профориентация и трудовая адаптация персонала	Определение профориентации, ее формы. Направления и аспекты адаптации. Условия успешной адаптации. Технология управления адаптацией ЧР. Управление нововведениями.
7	Управление деловой карьерой персонала	Понятие и этапы карьеры. Управление деловой карьерой. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
8	Оценка эффективности реализации кадровых решений	Сущность оценки эффективности реализации кадровых решений. Современный взгляд на оценку эффективности реализации кадровых решений. Классификация подходов к оценке кадровых решений. Позиции оценки. Роль кадровой службы в оценке эффективности реализации кадровых решений. Оценка эффективности по основным направлениям работы кадровой службы. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы УЧР.

4.3 Перечень лабораторных работ

Лабораторных работ не предусмотрено

4.4 Перечень практических занятий

Семестр № 4

№	Темы практических (семинарских) занятий	Кол-во академических часов
1	Стратегические цели управления человеческими ресурсами	2
2	Принципы построения и развития системы УЧР	2
3	Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы УЧР	2
4	Определение потребности в персонале	2
5	Методы отбора персонала	2
6	Современные технологии профориентации и адаптации персонала	2
7	Управление служебно-профессиональным продвижением персонала	2
8	Оценка эффективности кадровых решений в области УЧР	2

4.5 Самостоятельная работа

Семестр № 4

№	Вид СРС	Кол-во академических часов
1	Проработка разделов теоретического материала	24

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 обучающихся 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 обучающихся 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 4 | Тест

Описание процедуры.

Студентам предлагается тест, состоящий из 10 вопросов по теме, на заполнение теста дается 20 минут. Из предложенных вариантов ответов на вопрос студент 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
ОПК ОС-4.2	Ориентируется и может объяснить сущность и содержание основных концепций и моделей КСО. Представляет и может применять подходы к КСО в ситуации принятия управленческого решения.	Устный опрос или тестирование

6.2.2 Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

6.2.2.1 Семестр 4, Типовые оценочные средства для проведения экзамена по дисциплине

6.2.2.1.1 Описание процедуры

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

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

Пример задания:

Пример вопросов экзаменационного теста

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

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами	Твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и	Имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении	Не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

применения знаний, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал научной литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	приемами их выполнения.	практических работ.	
---	--------------------------------	----------------------------	--

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. Кибанов А. Я. Управление персоналом : учебное пособие / А. Я. Кибанов, 2024. - 201.
3. Маслова В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова, 2024. - 451.

8 Дополнительная учебная литература и справочная

1. Зайцев Г. Г. Управление человеческими ресурсами : учебник по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация "Бакалавр") / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен, 2014. - 296.
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. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / Н. А. Горелов [и др.]; под ред. И. А. Максимцева, 2012. - 525.

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_2008

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Мультимедийное оборудование ViewSonic PJD7820HD с экраном ScreenMedia Champion