

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

Структурное подразделение «Брикс кафедры»

УТВЕРЖДЕНА:
на заседании кафедры
Протокол №15 от 18 марта 2025 г.

Рабочая программа дисциплины

**«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ / HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT»**

Направление: 38.03.02 Менеджмент

Международный бизнес / International business

Квалификация: Бакалавр

Форма обучения: очная

Документ подписан простой
электронной подписью
Составитель программы:
Лисовская Наталья
Валерьевна
Дата подписания: 19.06.2025

Документ подписан простой
электронной подписью
Утвердил: Киреенко Анна
Павловна
Дата подписания: 19.06.2025

Документ подписан простой
электронной подписью
Согласовал: Локтионова
Елена Александровна
Дата подписания: 19.06.2025

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 / Human Resource Management» 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 / Human Resource Management» базируется на результатах освоения следующих дисциплин/практик: «Введение в профессиональную деятельность / Introduction to Business», «Командообразование / Teambuilding», «Теория менеджмента / Management»

Дисциплина является предшествующей для дисциплин/практик: «Экономика организации / Theory of Organization and Organizational Behavior», «Основы проектной деятельности / Introduction to Project Development», «Международный менеджмент / International Management», «Проектная деятельность / Project Development Practicum», «Международный бизнес / International Business», «Методы принятия управленческих решений / Decision Making», «Лидерство / Leadership», «Стратегический менеджмент / International Strategic Management»

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:	54	54
лекции	36	36
лабораторные работы	0	0
практические/семинарские занятия	18	18
Самостоятельная работа (в т.ч. курсовое проектирование)	54	54
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 № 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 в управление человеческими ресурсами. Роль и значение управления человеческими ресурсами в современной организации. Особенности управления человеческими ресурсами в современных организациях.	1	2			1	2	3	25	Устный опрос
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации	2	4			2	4	2	8	Творческое задание
3	Подбор и наем персонала	3	6			3	4			Проект
4	Эффективные направления организации деятельности сотрудников в организации. Мотивация сотрудников. Работа в	4	8			4	4	1	15	Эссе

	командах. Современные виды организации рабочего времени.									
5	Развитие и обучение персонала. Система непрерывного образования в течении всей жизни: Lifelong Learning and Doing.	5	8			5	3	4	6	Проект
6	Система оценки деятельности персонала	6	6			6	1			Эссе
7	Кросскультурные особенности управления человеческими ресурсами в международных организациях	7	2							Эссе
	Промежуточная аттестация									Зачет
	Всего		36				18		54	

4.2 Краткое содержание разделов и тем занятий

Семестр № 4

№	Тема	Краткое содержание
1	Введение в управление человеческими ресурсами. Роль и значение управления человеческими ресурсами в современной организации. Особенности управления человеческими ресурсами в современных организациях.	Основные понятия. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами: использование трудовых ресурсов - управление персоналом -управление человеческими ресурсами - партнерство. Основная деятельность по управлению человеческими ресурсами, распределение ответственности. Особенности управления человеческими ресурсами на со- временных предприятиях.
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации	Стратегическое управление организацией и планирование, стратегия в сфере управления человеческими ресурсами. Особенности персонал- стратегии на каждом жизненном цикле развития организации.
3	Подбор и наем персонала	Подбор, набор и отбор персонала. Методы планирования и набора Методы подбора, отбора. Источники персонала, методы набора. Отборочная воронка. Использование тестовых методов при

		отборе. Использование собеседования по компетенциям. Использование испытаний и других методов отбора. Разделение ответственности между линейными руководителями и персональщиками. Как привлечь и удержать таланты. Особенности формирования ценностного предложения кандидату и своему сотруднику компании.
4	Эффективные направления организации деятельности сотрудников в организации. Мотивация сотрудников. Работа в командах. Современные виды организации рабочего времени.	Эффективные направления организации деятельности сотрудников в организации. Мотивация и стимулирование персонала. Работа в командах в современных условиях, тренды, особенности, вызовы для лидеров. Современные виды и особенности организации рабочего времени. Как можно поддержать своих сотрудников в условиях работы онлайн, международные и российские лучшие практики.
5	Развитие и обучение персонала. Система непрерывного образования в течении всей жизни: Lifelong Learning and Doing.	Развитие и обучение персонала: особенности обучения взрослого человека. Роль внутреннего обучения. Виды обучения. Управление знаниями. Коучинг. Разработка программ обучения. Оценка эффективности обучения. Связь с компетенциями.
6	Система оценки деятельности персонала	Управление эффективностью/результативностью. Процесс комплексной оценки персонала. Проведение развивающих собеседований. Конструктивная обратная связь с коучинговым подходом. Компетентностный подход в организациях. Оценка компетенций. Диалог о целях. Связь оценки и системой оплаты труда и карьерного развития.
7	Кросскультурные особенности управления человеческими ресурсами в международных организациях	Кросскультурные особенности управления человеческими ресурсами в международных организациях. Современные подходы управления кросскультурными командами. Значимость межкультурных компетенций в современном мире.

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	Вводное занятие. Разбор теоретического	2

	материала	
2	Разбор теоретического материала. Текущий контроль	4
3	Разбор теоретического материала. Текущий контроль	4
4	Разбор теоретического материала. Текущий контроль	4
5	Разбор теоретического материала. Текущий контроль	3
6	Разбор теоретического материала. Текущий контроль	1

4.5 Самостоятельная работа

Семестр № 4

№	Вид СРС	Кол-во академических часов
1	Выполнение письменных творческих работ (писем, докладов, сообщений, ЭССЕ)	15
2	Подготовка к зачёту	8
3	Подготовка к практическим занятиям	25
4	Подготовка к участию в проектах	6

В ходе проведения занятий по дисциплине используются следующие интерактивные методы обучения: Отдельные занятия по курсу могут проводиться в форме активного практического обучения: выездных занятий с посещением организаций и мероприятий для получения новых знаний и/или повторения материала на практике. При проведении таких занятий преподаватель выступает в качестве помощника и координатора процесса, передавая активную функцию обучения студентам. Он же регулирует процесс посредством подготовки специальных заданий, проведения консультаций, оценки знаний, умений и навыков, предоставления обратной связи. Помимо получения знаний активные практические занятия развивают коммуникативные навыки, учат студентов работать в команде, решать проблемы.

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

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области психологии делового общения, менеджмента организации, методов принятия решений. На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы. Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве

организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося. Изучение дисциплины включает самостоятельную работу обучающегося. Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются: • текущие консультации; • прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий).

5.1.2 Методические указания для обучающихся по самостоятельной работе:

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются: • формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.); • самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям; • подготовка к семинарам; • выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, закрепления отдельных разделов дисциплины и др.

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 | Эссе

Описание процедуры.

Эссе выполняется в формате индивидуальной работы студентов по ключевым темам дисциплины, с последующей презентацией в классе (используя Power Point Presentation) и общим обсуждением, дискуссией.

Критерии оценивания.

Критерии выполнения эссе: - интересно - актуально -полезно (что можно использовать на практике, при изучении профильных дисциплин) - интерактивно - креативный подход при оформлении и подачи самой презентации в классе

6.1.2 семестр 4 | Проект

Описание процедуры.

Проект выполняется в виде групповой работы студентов по ключевым темам дисциплины, с последующей презентацией в классе (используя Power Point Presentation) и общим обсуждением, дискуссией.

Критерии оценивания.

Критерии выполнения проекта: - интересно - актуально -полезно (что можно использовать на практике) - интерактивно - креативный подход при оформлении и подачи самой презентации в классе

6.1.3 семестр 4 | Устный опрос

Описание процедуры.

Устный опрос происходит в классе/аудитории индивидуально после каждого блока тем, а также в формате групповой работы студентов по ключевым темам дисциплины, с последующей дискуссией.

Критерии оценивания.

знание и понимание материала лекционных и семинарских занятий, умение студента привести конкретные примеры, подтверждающие собственные выводы и/или озвученную им информацию по вопросу.

6.1.4 семестр 4 | Творческое задание

Описание процедуры.

Творческое задание выполняется в виде групповой работы студентов по ключевым темам дисциплины, с последующей презентацией в классе (используя Power Point Presentation) и общим обсуждением, дискуссией.

Критерии оценивания.

Критерии выполнения задания: - интересно - актуально -полезно (что можно использовать на практике, что можно также использовать при изучении профильных дисциплин в дальнейшем) - интерактивно - креативный подход при оформлении и подачи самой презентации в классе

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	Знает, выбирает необходимые и использует для решения практических задач современные технологии управления человеческими ресурсами и принципы групповой и ко-мандной работы	Устный опрос или тестирование

6.2.2 Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

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

6.2.2.1.1 Описание процедуры

Зачет проводится в формате тестирования

6.2.2.1.2 Критерии оценивания

Зачтено	Не зачтено
Оценка «зачтено» ставится при условии, что доля правильных ответов на тестовые задания составляет 50% и более	Оценка «не зачтено» ставится при условии, что доля правильных ответов на тестовые задания составляет менее 50%

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.

8 Дополнительная учебная литература и справочная

1. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин, 2015. - 688.
2. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, 2002. - 327.

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

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины