

**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 ПЕРСОНАЛОМ / HUMAN RESOURCE MANAGEMENT»

Направление: 38.03.01 Экономика

Финансы и налогообложение / Finance and Accounting

Квалификация: Бакалавр

Форма обучения: очная

Документ подписан простой электронной
подписью
Составитель программы: Лисовская Наталья
Валерьевна
Дата подписания: 17.06.2025

Документ подписан простой электронной
подписью
Утвердил и согласовал: Киреенко Анна
Павловна
Дата подписания: 17.06.2025

Год набора – 2025

Иркутск, 2025 г.

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

1.1 Дисциплина «Управление персоналом / Human resource management» обеспечивает формирование следующих компетенций с учётом индикаторов их достижения

| Код, наименование компетенции | Код индикатора компетенции |
|--|----------------------------|
| ПКС-1 Способность разработать бизнес-план для реализации конкретного проекта включая анализ рынка, определение возможных источников финансирования, пути привлечения материальных и человеческих ресурсов, а также анализ рисков | ПКС-1.9 |

1.2 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы

| Код индикатора | Содержание индикатора | Результат обучения |
|----------------|---|---|
| ПКС-1.9 | Определяет необходимость в человеческих ресурсах для реализации конкретного проекта и владеет навыками управления этими ресурсами | 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 персоналом / Human resource management» базируется на результатах освоения следующих дисциплин/практик: «Введение в профессиональную деятельность / Introduction to Economy»

Дисциплина является предшествующей для дисциплин/практик: «Основы грантозаявочной деятельности / Basics of fundraising»

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 № 8 |
| Общая трудоемкость дисциплины | 108 | 108 |
| Аудиторные занятия, в том числе: | 30 | 30 |
| лекции | 20 | 20 |
| лабораторные работы | 0 | 0 |

| | | |
|---|-------|-------|
| практические/семинарские занятия | 10 | 10 |
| Самостоятельная работа (в т.ч. курсовое проектирование) | 78 | 78 |
| 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 № 8

| № 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 | 1 | 3, 4 | 9 | Устный опрос |
| 2 | Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации | 2 | 4 | | | 2 | 2 | 2, 6, 6 | 9 | Творческое задание |
| 3 | Подбор и наем персонала | 3 | 4 | | | 3 | 2 | 2, 6, 6 | 8 | Проект |
| 4 | Эффективные направления организации деятельности сотрудников в организации. Мотивация сотрудников. Работа в командах. Современные виды организации рабочего времени. | 4 | 2 | | | 4 | 2 | 1, 2, 4, 5, 6 | 16 | Реферат |
| 5 | Система оценки деятельности | 5 | 4 | | | 5 | 2 | 4, 4, 5, 6 | 11 | Творческое задание |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|---|----|--|--|---|----|---------------|----|--------------------|
| | персонала. | | | | | | | | | |
| 6 | Развитие и обучение персонала. Система непрерывного образования в течении всей жизни: Lifelong Learning and Doing. | 6 | 3 | | | 6 | 1 | 2, 4, 5, 6, 6 | 16 | Творческое задание |
| 7 | Кросскультурные особенности управления человеческими ресурсами в международных организациях | 7 | 1 | | | | | 4, 5, 6 | 9 | Творческое задание |
| | Промежуточная аттестация | | | | | | | | | Зачет |
| | Всего | | 20 | | | | 10 | | 78 | |

4.2 Краткое содержание разделов и тем занятий

Семестр № 8

| № | 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 современных 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 | 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. |
| 6 | 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. |
| 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 № 8

| № | Темы практических (семинарских) занятий | Кол-во академических часов |
|---|---|----------------------------|
| 1 | Вводное занятие. Разбор теоретического материала | 1 |
| 2 | Разбор теоретического материала. Текущий контроль | 2 |
| 3 | Разбор теоретического материала. Текущий контроль | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| 4 | Разбор теоретического материала. Текущий контроль | 2 |
| 5 | Разбор теоретического материала. Текущий контроль | 2 |
| 6 | Разбор теоретического материала. Текущий контроль | 1 |

4.5 Самостоятельная работа

Семестр № 8

| № | Вид СРС | Кол-во академических часов |
|---|---|----------------------------|
| 1 | Выполнение письменных творческих работ (писем, докладов, сообщений, ЭССЕ) | 3 |
| 2 | Написание реферата | 14 |
| 3 | Подготовка к зачёту | 7 |
| 4 | Подготовка к практическим занятиям | 12 |
| 5 | Подготовка к участию в проектах | 16 |
| 6 | Подготовка презентаций | 26 |

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 8 | 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

6.1.2 семестр 8 | 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.

6.1.3 семестр 8 | 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

6.1.4 семестр 8 | Реферат

Описание процедуры.

Реферат 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 реферата: - интересно - актуально -полезно (что можно использовать на практике, при изучении профильных дисциплин) - 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 |
|---|---|--|
| ПКС-1.9 | Знает, выбирает необходимые и использует для решения практических задач современные технологии управления человеческими ресурсами и принципы групповой и командной работы | Устный опрос или тестирование |

6.2.2 Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

6.2.2.1 Семестр 8, 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 персоналом организации : учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг."... / А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова, 2008. - 636.
2. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров : учебное пособие / В. А. Спивак, 2008. - 614.
3. Бацун Н. В. Управление персоналом : учебно-методический комплекс для специальности 080102 "Мировая экономика" / Н. В. Бацун, 2007. - 98.

8 Дополнительная учебная литература и справочная

1. Аширов Д. А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д. А. Аширов, 2008. - 432.
2. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров : учеб. пособие / В. А. Спивак, 2007. - 614.
3. Федосеев В. Н. Управление персоналом : учеб. пособие по специальности "Менеджмент орг." / В. Н. Федосеев, 2006. - 523.

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