

Документ подписан посредством электронной подписи

Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

Дата подписания: 11.08.2025

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

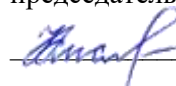
высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УМР и КО,
председатель УМС СГСПУ



Н.Н. Кислова

МОДУЛЬ "ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ"

Технологии управления человеческими ресурсами рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Управления, сервисных технологий и экономического образования**

Учебный план ФЭУС-625ФМв(4г6м)
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): «Финансовый менеджмент»

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 180

в том числе:

аудиторные занятия 38

самостоятельная работа 142

Виды контроля в семестрах:

экзамены 5

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	5(3.1)		Итого	
Вид занятий	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	16	16	16	16
Практические	22	22	22	22
В том числе инт.	10	10	10	10
Итого ауд.	38	38	38	38
Контактная работа	38	38	38	38
Сам. работа	142	142	142	142
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

Рогожкина Надежда Васильевна

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).

Рабочая программа дисциплины

Технологии управления человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): «Финансовый менеджмент»

Утвержденного Учёным советом СГСПУ от 27.12.2024 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 25.02.2025 г. № 7.

Зав. кафедрой Л.И. Фишман

Начальник УОП



Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель изучения дисциплины: сформировать заданные ОПОП ВО аспекты компетенций.

Задачи изучения дисциплины: сформировать запланированные образовательные результаты.

Область профессиональной деятельности: 08 Финансы и экономика

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП: Б1.О.03

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Содержание дисциплины базируется на материале:

Основы менеджмента

Методы принятия решений

Этика и деловые коммуникации

2.2 Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Основы стратегического менеджмента

Организационное проектирование

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

Умеет: планировать диагностику деловых и личностных качеств сотрудника, необходимых для эффективного выполнения обязанностей по должности; обосновывать расстановку кадров в соответствии с деловой квалификацией

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

Знает: сущность процесса адаптации нового работника в организации; неформальные способы оценки сотрудника в различных ситуациях

Умеет: разрабатывать программу адаптации нового работника в организации

УК-3.4 Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Умеет: анализировать результаты и последствия реализации разработанных планов и программ в управлении человеческими ресурсами

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных) для успешного выполнения порученных работ

Умеет: анализировать собственный ресурс самообразования с учетом новых задач; проектировать программу самообразования в заданных условиях.

УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Умеет: учитывать особенности рынка труда при планировании деятельности по управлению персоналом

УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Умеет: проектировать программу индивидуального профессионального развития на основе стратегических задач организации

УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Умеет: определять требования к различным ресурсам в ситуациях планирования найма персонала, адаптации, оценки, обучения; прогнозировать эффективность использования ресурсов в соответствии с запланированными результатами.

ОПК-4 Э Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

ОПК-4.5 Э Использует нормативно-правовую базу при принятии решений в профессиональной деятельности

Умеет: учитывать при реализации планирования набора и отбора, адаптации, обучения и развития персонала нормы Трудового кодекса РФ

ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации

ПК-3.3 М Разрабатывает систему управления персоналом организации

Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации; сущность и структуру профиля компетенций; знает методы поиска, привлечения, набора и отбора персонала; виды адаптации; структуру и содержание разделов программы адаптации; условия и показатели успешности адаптации; формы организации обучения персонала; требования к программам обучения; методы оценки результатов обучения; сущность ограниченного и неограниченного бюджета на обучение; основы концепции assessment-center; основы разработки компенсационной политики организации: стратегии оплаты труда; принципы, условия, назначение, требования, цели, документальное сопровождение, состав компенсационного пакета, критерии оценки эффективности компенсационной политики.

Умеет: анализировать рынок труда по заданным условиям; составлять обзоры заработных плат; отбирать методы поиска и привлечения персонала; разрабатывать профиль компетенций по модели РДК; разрабатывать программу адаптации работника под конкретные условия; отбирать методы для выявления качественной и количественной потребности в обучении; формулировать цели и результаты обучения; анализировать поставщиков образовательных услуг по заданным критериям; планировать бюджет обучения; оценивать эффективность обучения; обосновывать необходимость использования технологии assessment-center, проектировать подготовку и реализацию технологии; разрабатывать состав компенсационного пакета для конкретной должности и ситуации; оценивать эффективность пакета и системы компенсаций.

Владеет: технологией планирования набора и отбора персонала; технологией планирования процесса адаптации персонала; технологией планирования обучения персонала; технологией планирования развития управленческого персонала; технологией разработки компенсационного пакета.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Интеракт.
	Раздел 1. Формирование персонала			
1.2	Управление наймом персонала /Лек/	5	4	2
1.3	Управление трудовой адаптацией персонала /Лек/	5	2	0
1.4	Обучающаяся организация /Лек/	5	2	0
1.5	Системный подход в управлении человеческими ресурсами /Пр/	5	2	0
1.6	Организация набора и отбора персонала /Пр/	5	2	0
1.7	Разработка профиля компетенций /Пр/	5	4	2
1.8	Обеспечение адаптации новых работников /Пр/	5	2	2
1.9	Организация набора и отбора персонала /Ср/	5	36	0
1.10	Обеспечение адаптации новых работников /Ср/	5	34	0
	Раздел 2. Управление развитием и вознаграждением персонала			
2.1	Управление профессиональным развитием персонала /Лек/	5	2	0
2.2	Компенсационная политика организации /Лек/	5	4	2
2.3	Эффективность управления человеческими ресурсами /Лек/	5	2	0
2.4	Оценка персонала /Пр/	5	2	0
2.5	Профессиональное развитие персонала /Пр/	5	2	0
2.6	Компенсационная политика организации /Пр/	5	2	0
2.7	Разработка компенсационного пакета /Пр/	5	2	2
2.8	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами /Пр/	5	4	0
2.9	Профессиональное развитие персонала /Ср/	5	34	0
2.10	Компенсационная политика организации /Ср/	5	38	0

5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)

5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)

5 семестр, 8 лекций, 11 практических занятий

Раздел 1. Формирование персонала

Лекции № 1-2 (4 часа)

Управление наймом персонала

Вопросы и задания:

1. Системный подход в управлении персоналом организации.
2. Влияние рынка труда на систему набора и отбора персонала.
3. Технологический подход к найму персонала.
4. Квалификационные требования и профиль компетенций.
5. Эффективность системы найма.

Лекция № 3 (2 часа)

Управление трудовой адаптацией персонала

Вопросы и задания:

1. Сущность и место адаптации в управлении человеческими ресурсами.
2. Первичная и вторичная адаптация.
3. Условия и показатели успешности процесса адаптации.
4. Технологический подход к управлению адаптацией.
5. Эффективность системы адаптации.

Лекция № 4 (2 часа)

Обучающаяся организация

Вопросы и задания:

1. Обучение персонала и обучаемость.
2. Обучение как инструмент профессионального развития.
3. Модели и концепции обучающейся (научающейся) организации.
4. Оценка эффективности управления обучением.

Практическое занятие № 1 (2 часа)

Системный подход в управлении в управлении человеческими ресурсами

Вопросы:

1. Понятие системы и системного подхода.
2. Управление наймом как система.
3. Управление адаптацией как система.
4. Проектирование эффективной системы управления персоналом.

Задание: Составьте перечень критериев для оценки системности в управлении персоналом организации (можно на примере, можно обобщенно), указав элементный состав системы и содержание элементов.

Практическое занятие № 2 (2 часа)

Организация набора и отбора персонала

Вопросы:

1. Понятия набор персонала и отбор персонала. Примеры.
2. Требования к качеству системы найма персонала.
3. Подходы к организации набора и отбора.
4. Этапы организации набора и отбора: цели, содержание, ошибки.
5. Планирование процесса набора и отбора персонала.

Задание: На конкретном примере составьте план действий кадровой службы (или ее подразделения по найму) по обеспечению качественного набора и отбора персонала. Обоснуйте его эффективность.

Практические занятия № 3-4 (4 часа)

Разработка профиля компетенций

Вопросы:

1. Квалификационные требования и профиль компетенций.
2. Логика разработки профиля компетенций.
3. Модель РДК (результат – действия – компетенции).
4. Встраивание профиля компетенций в программу собеседования при найме.

Задание: Спроектируйте профиль компетенций по модели РДК и составьте программу собеседования в ситуации отсутствия кадровой службы в организации. Предложите рекомендации по осуществлению эффективного найма для малого предприятия.

Практическое занятие № 5 (2 часа)

Обеспечение адаптации новых работников

Вопросы:

1. Условия обеспечения успешности процесса адаптации.
2. Показатели успешности адаптации работника, инструменты оценки показателей. Примеры.
3. Этапы адаптации и программа действий на каждом этапе.
4. Технологии планирования процесса адаптации.

Задание: На конкретном примере вакантной должности спроектируйте программу адаптации нового работника, включающую общую, специализированную и индивидуальную программы. Постарайтесь учесть в программе все виды адаптации: психофизиологическую, социально-психологическую, профессиональную, организационную.

Раздел 2. Управление развитием и вознаграждением персонала

Лекция № 5 (2 часа)

Управление профессиональным развитием персонала

Вопросы и задания:

1. Профессиональное развитие и саморазвитие работника.
2. Методы и инструменты профессионального развития.
3. Развитие управленческого персонала.
4. Технология Центр Оценки/Развития.
5. Планирование развития управленческого персонала.

Лекция № 6-7 (4 часа)

Компенсационная политика организации

Вопросы и задания:

1. Подходы к формированию эффективной системы компенсаций.
2. Принципы и условия эффективности компенсационной политики.
3. Модели управления вознаграждением персонала.
4. Компенсационный пакет: структура, технология проектирования.
5. Подходы к определению сущности и содержания понятия «сопакет».
6. Разнообразие бенефитов в практике УЧР современных организаций.
7. Оценка эффективности системы компенсаций.

Лекция № 8 (2 часа)

Эффективность управления человеческими ресурсами

Вопросы и задания:

1. Целевая эффективность управления человеческими ресурсами.
2. Технологическая эффективность управления человеческими ресурсами.
3. Экономическая эффективность управления человеческими ресурсами.

Практическое занятие № 6 (2 часа)

Оценка персонала

Вопросы:

1. Роль оценки персонала в обеспечении эффективности системы управления человеческими ресурсами.
2. Предметы и критерии оценки.

3.	Ситуации и адекватные им методы оценки.
4.	Организация оценивания персонала.
Задание: Разработайте комплект критериев оценки для аттестации персонала (организацию и категорию персонала выберите самостоятельно). Подберите к каждому критерию адекватный метод/инструмент оценки.	
Практическое занятие № 7 (2 часа)	
Профессиональное развитие персонала	
Вопросы:	
1.	Цели, методы и технологии профессионального развития персонала.
2.	Технология assessment-center (Центр Оценки/ Развития).
3.	Планирование развития управленческого персонала.
Задание: На примере конкретной организации и ситуации спланируйте профессиональное развитие топ-менеджеров.	
Практическое занятие № 8 (2 часа)	
Компенсационная политика организации	
Вопросы:	
1.	Проблемы оплаты труда в отечественной практике управления.
2.	Понятие системы компенсаций (компенсационной политики): назначение, содержание, условия эффективности.
3.	Цели системы компенсаций. Требования к качеству системы компенсаций.
4.	Стратегии оплаты труда.
Практическое занятие № 9 (2 часа)	
Разработка компенсационного пакета	
Вопросы:	
1.	Понятие компенсационного пакета. Состав пакета.
2.	Факторы, влияющие на размер частей компенсационного пакета.
3.	Подходы к пониманию термина «сопакет».
4.	Технология проектирования компенсационного пакета.
Задание: На конкретном примере должности разработайте и обоснуйте компенсационный пакет. Докажите, что предложенный вами вариант является конкурентным.	
Практические занятия № 10-11 (4 часа)	
Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	
Вопросы:	
1.	Подходы к оценке эффективности УЧР.
2.	Целевая эффективность, условия ее применения.
3.	Технологическая эффективность УЧР.
4.	Варианты определения экономической эффективности УЧР и/или отдельных направлений УЧР.
5.	Современные тенденции совершенствования УЧР и повышения его эффективности.
6.	Применение технологии COPS-анализа в практике УЧР организаций финансового сервиса.
Задание: на конкретном примере проиллюстрируйте выбор типа эффективности УЧР и осуществите оценку эффективности. Сделайте содержательный вывод по заданию.	

5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

Содержание обязательной самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы	Продукты деятельности
1	Организация набора и отбора персонала	На примере конкретной организации, находящейся в ситуации новых целей, проанализируйте действия менеджмента по набору и отбору персонала. Предложите меры по совершенствованию найма персонала.	Письменная работа
2	Обеспечение адаптации новых работников		
3	Профессиональное развитие персонала	На материале известного вам предприятия разработайте компенсационный пакет для конкретной должности. Обоснуйте его привлекательность для рынка труда.	Письменная работа
4	Компенсационная политика организации		

Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы	Продукты деятельности
1	Организация набора и отбора персонала	На примере конкретной организации проанализировать управление трудовой адаптацией новых работников. Оцените его эффективность и предложите рекомендации по совершенствованию.	Письменная работа
2	Обеспечение адаптации новых работников		
3	Профессиональное развитие персонала	На материале известного вам предприятия разработайте программу развития управленческого персонала с использованием технологии Центр Оценки. Обоснуйте в связи с этим необходимость корректировки компенсационной политики.	Письменная работа
4	Компенсационная политика организации		

5.3.Образовательные технологии

При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления.

5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация

Балльно-рейтинговая карта дисциплины оформлена как приложение к рабочей программе дисциплины.
 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Дата обращения к электронным учебным изданиям, электронным образовательным ресурсам, современным базам данных и информационным справочным системам совпадает с датой утверждения рабочей программы

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Арсеньев Ю.Н.	Управление персоналом : модели управления : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685023	Москва : Юнити-Дана, 2017
Л1.2	Дейнека, А. В.	Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 4-е изд., стер. — 388 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710007	Москва : Дашков и К°, 2023.

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Красина, Ф. А.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Ф. А. Красина ; Томский Государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – 158 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534	Томск : Эль Контент, 2013
Л2.2	Патласов, О. Ю.	Маркетинг персонала : учебник / О. Ю. Патласов. – 4-е изд., стер. – 383 с. : табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710992	Москва : Дашков и К°, 2023

6.2 Перечень программного обеспечения

- Acrobat Reader DC
 - Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite
 - GIMP
 - Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month).
 - Microsoft Windows 10 Education
 - XnView
 - Архиватор 7-Zip

6.3 Перечень информационных справочных систем, профессиональных баз данных

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
 - Базы данных Springer eBooks
 - 1С:ИТС ПРОФ ВУЗ
 - СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
 - СПС «Консультант-Плюс»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения лекционных занятий, практических занятий, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Меловая доска-1шт., Комплект учебной мебели, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).
7.2	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт. с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СГСПУ, Письменный стол-4 шт., Парты-2 шт.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Работа над теоретическим материалом происходит кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов,

понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю. Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с информационными источниками в разных форматах. Также в процессе изучения дисциплины методические рекомендации могут быть изданы отдельным документом.

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами»

Курс 3 Семестр 5

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Наименование раздела: «Формирование персонала»			
Текущий контроль по разделу:			
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	4	7
Контрольное мероприятие по разделу		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Наименование раздела: «Управление развитием и вознаграждением персонала»			
Текущий контроль по разделу:			
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	4	7
Контрольное мероприятие по разделу		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Промежуточная аттестация		56	100
Итого:		56	100

Виды контроля		Перечень или примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
Текущий контроль по разделу «Формирование персонала»			
1	Аудиторная работа		
2	Самостоятельная работа (обязательные формы)	На примере конкретной организации, находящейся в ситуации новых целей, проанализируйте действия менеджмента по набору и отбору персонала. Критерии: • Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации, включая формулировку новых целей (1 балл); • Обоснована необходимость планирования персонала (1 балл); • Разработан профиль компетенций для выбранной должности по модели РДК (3 балла); • Представлен план действий менеджмента по организации найма (1 балл); • Обоснована эффективность плана (1 балл). Интервал зачетных баллов: 4 - 7	Организация набора и отбора персонала Обеспечение адаптации новых работников Образовательные результаты: Умеет: планировать диагностику деловых и личностных качеств сотрудника, необходимых для эффективного выполнения обязанностей по должности; обосновывать расстановку кадров в соответствии с деловой квалификацией Знает: сущность процесса адаптации нового работника в организации; неформальные способы оценки сотрудника в различных ситуациях Умеет: разрабатывать программу адаптации нового работника в организации Умеет: анализировать результаты и последствия реализации разработанных планов и программ в управлении человеческими ресурсами Умеет: анализировать собственный ресурс самообразования с учетом новых задач; проектировать программу самообразования в заданных условиях.
3	Самостоятельная работа (на выбор)	На примере конкретной организации проанализировать управление трудовой адаптацией новых работников.	

		Критерии: • Описание ситуации достаточно для анализа управления адаптацией (1 балл); • Сформулированы четкие критерии оценки управления адаптацией (2 балла); • По каждому критерию приведена релевантная информация (1 балл); • Осуществлено обобщение полученной информации в итоговую картину (2 балла); • Сделан корректный вывод по управлению адаптацией в приведенной организации (1 балл). Интервал зачетных баллов: 4 - 7	Умеет: учитывать особенности рынка труда при планировании деятельности по управлению персоналом Умеет: проектировать программу индивидуального профессионального развития на основе стратегических задач организации Умеет: определять требования к различным ресурсам в ситуациях планирования найма персонала, адаптации, оценки, обучения; прогнозировать эффективность использования ресурсов в соответствии с запланированными результатами. Умеет: учитывать при реализации планирования набора и отбора, адаптации, обучения и развития персонала нормы Трудового кодекса РФ Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации; сущность и структуру профиля компетенций; знает методы поиска, привлечения, набора и отбора персонала; виды адаптации; структуру и содержание разделов программы адаптации; условия и показатели успешности адаптации; формы организации обучения персонала; требования к программам обучения; методы оценки результатов обучения; сущность ограниченного и неограниченного бюджета на обучение; основы концепции assessment-center; основы разработки компенсационной политики организации: стратегии оплаты труда; принципы, условия, назначение, требования, цели, документальное сопровождение, состав компенсационного пакета, критерии оценки эффективности компенсационной политики. Умеет: анализировать рынок труда по заданным условиям; составлять обзоры заработных плат; отбирать методы поиска и привлечения персонала; разрабатывать профиль компетенций по модели РДК; разрабатывать программу адаптации работника под конкретные условия; отбирать методы для выявления качественной и количественной потребности в обучении; формулировать цели и результаты обучения; анализировать поставщиков образовательных услуг по заданным критериям; планировать бюджет обучения; оценивать эффективность обучения; обосновывать необходимость использования технологии assessment-center, проектировать подготовку и реализацию технологии; разрабатывать состав компенсационного пакета для конкретной должности и ситуации; оценивать эффективность пакета и системы компенсаций. Владеет: технологией планирования набора и отбора персонала; технологией планирования процесса адаптации персонала; технологией планирования обучения персонала; технологией планирования развития управленческого персонала; технологией разработки компенсационного пакета.
Контрольное мероприятие по разделу	На конкретном примере организации и ее ситуации проиллюстрируйте применение технологии планирования набора и отбора персонала, соблюдая все этапы технологии.	Критерии:	Умеет: учитывать при реализации планирования набора и отбора, адаптации, обучения и развития персонала нормы Трудового кодекса РФ

		• Выбран адекватный заданию пример организации и ситуации (3 балла); • Представлена адекватная информация по всем шагам технологии (10 баллов); • Дано корректное обоснование оценки эффективности планирования в приведенной ситуации (2 балла). Интервал зачетных оценок: 10 - 15	
Промежуточный контроль (количество баллов)		28	50
Текущий контроль по разделу «Управление развитием и вознаграждением персонала»			
1	Аудиторная работа		
2	Самостоятельная работа (обязательные формы)	На примере конкретной организации проанализировать управление трудовой адаптацией новых работников. Критерии: • Описание ситуации достаточно для анализа управления адаптацией (1 балл); • Сформулированы четкие критерии оценки управления адаптацией (2 балла); • По каждому критерию приведена релевантная информация (1 балл); • Осуществлено обобщение полученной информации в итоговую картину (2 балла); • Сделан корректный вывод по управлению адаптацией в приведенной организации (1 балл). Интервал зачетных баллов: 4 - 7	Профессиональное развитие персонала Компенсационная политика организации Образовательные результаты: Умеет: планировать диагностику деловых и личностных качеств сотрудника, необходимых для эффективного выполнения обязанностей по должности; обосновывать расстановку кадров в соответствии с деловой квалификацией Знает: сущность процесса адаптации нового работника в организации; неформальные способы оценки сотрудника в различных ситуациях Умеет: разрабатывать программу адаптации нового работника в организации Умеет: анализировать результаты и последствия реализации разработанных планов и программ в управлении человеческими ресурсами Умеет: анализировать собственный ресурс самообразования с учетом новых задач; проектировать программу самообразования в заданных условиях. Умеет: учитывать особенности рынка труда при планировании деятельности по управлению персоналом Умеет: проектировать программу индивидуального профессионального развития на основе стратегических задач организации Умеет: определять требования к различным ресурсам в ситуациях планирования найма персонала, адаптации, оценки, обучения; прогнозировать эффективность использования ресурсов в соответствии с запланированными результатами. Умеет: учитывать при реализации планирования набора и отбора, адаптации, обучения и развития персонала нормы Трудового кодекса РФ Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации; сущность и структуру профиля компетенций; знает методы поиска, привлечения, набора и отбора персонала; виды адаптации; структуру и содержание разделов программы адаптации; условия и показатели успешности адаптации; формы организации обучения персонала; требования к программам обучения; методы оценки результатов обучения; сущность ограниченного и неограниченного бюджета на
3	Самостоятельная работа (на выбор)	На материале известного вам предприятия разработайте программу развития управленческого персонала с использованием технологии Центр Оценки. Критерии: • Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для организации развития управленческого персонала (1 балл); • Четко сформулирована цель развития и указаны должностные позиции для участия в развитии (1 балл); • Сформулировано не менее 3-х компетенций, подлежащих развитию и указаны адекватные инструменты развития (2 балла); • Представлен и обоснован четкий план действий по подготовке и реализации программы развития (2 балла); • Спрогнозирована и обоснована эффективность плана (1 балл). Интервал зачетных баллов: 4 - 7	

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент
 Направленность (профиль): «Финансовый менеджмент»
 Рабочая программа дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами»

			обучение; основы концепции assessment-center; основы разработки компенсационной политики организации: стратегии оплаты труда; принципы, условия, назначение, требования, цели, документальное сопровождение, состав компенсационного пакета, критерии оценки эффективности компенсационной политики. Умеет: анализировать рынок труда по заданным условиям; составлять обзоры заработных плат; отбирать методы поиска и привлечения персонала; разрабатывать профиль компетенций по модели РДК; разрабатывать программу адаптации работника под конкретные условия; отбирать методы для выявления качественной и количественной потребности в обучении; формулировать цели и результаты обучения; анализировать поставщиков образовательных услуг по заданным критериям; планировать бюджет обучения; оценивать эффективность обучения; обосновывать необходимость использования технологии assessment-center, проектировать подготовку и реализацию технологии; разрабатывать состав компенсационного пакета для конкретной должности и ситуации; оценивать эффективность пакета и системы компенсаций. Владеет: технологией планирования набора и отбора персонала; технологией планирования процесса адаптации персонала; технологией планирования обучения персонала; технологией планирования развития управленческого персонала; технологией разработки компенсационного пакета.
Контрольное мероприятие по разделу	На конкретном примере организации и ее ситуации проиллюстрируйте применение технологии разработки компенсационного пакета, соблюдая все этапы технологии. Критерии: • Выбран адекватный заданию пример организации и ситуации (3 балла); • Представлена адекватная информация по всем шагам технологии (10 баллов); • Дано корректное обоснование оценки эффективности планирования в приведенной ситуации (2 балла). Интервал зачетных оценок: 10 - 15	Умеет: учитывать при реализации планирования набора и отбора, адаптации, обучения и развития персонала нормы Трудового кодекса РФ	
Промежуточный контроль (количество баллов)	28		50
Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине		