

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»
(ТвГТУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебной работе
_____ Э.Ю. Майкова
« ____ » _____ 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений
Блока 1 «Дисциплины (модули)»
«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки магистров – 38.04.01 Экономика
Направленность (профиль) – Экономика фирмы.
Типы задач профессиональной деятельности: организационно-
управленческий.

Форма обучения – очная и очно-заочная

Факультет управления и социальных коммуникаций
Кафедра «Менеджмент»

Тверь 2021

Рабочая программа дисциплины соответствует ОХОП подготовки магистров в части требований к результатам обучения по дисциплине и учебному плану.

Разработчик программы: к.ф.н., доцент.

М.Ф. Федоров

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент»
« ____ » _____ 2021г., протокол № ____.

Заведующий кафедрой

О.П. Разинькова

Согласовано
Начальник учебно-методического
отдела УМУ

Д.А. Барчуков

Начальник отдела
комплектования
зональной научной библиотеки

О.Ф. Жмыхова

1. Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование знаний, умений, навыков и ценностных ориентиров, необходимых в решении задач в области управления человеческими ресурсами.

Задачами дисциплины являются:

1) приобретение: понимания проблем формирования, функционирования и развития человеческих ресурсов, целей и задач управления ими;

2) овладение навыками:

- формирования функционально-целевой модели системы управления и соответствующей ей системы целей, функций и оргструктуры системы управления человеческими ресурсами;

- разработки стратегии управления человеческими ресурсами, совершенствованию системы стратегического управления человеческими ресурсами;

- определения потребности в человеческих ресурсах;

- применения методов оценки человеческих ресурсов и мотивации персонала организации;

- исследование информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами;

- оценки социальной и экономической эффективности управления человеческими ресурсами предприятия;

3) формирование:

- культуры мышления при решении задач управления человеческими ресурсами;

- способности оценивать факторы внешней и внутренней среды предприятия, разрабатывать стратегию развития человеческих ресурсов с учетом стратегии развития организации;

- способности принимать организационно-управленческие решения, с учетом состояния человеческих ресурсов и нести за них ответственность;

- способности применять новые методы и средства управления человеческими ресурсами;
- готовности применения профессиональных знаний для минимизации негативных последствий принятия решений в области управления человеческими ресурсами и нести за них ответственность; улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;
- мотивации и способностей для самостоятельного повышения профессиональных знаний персонала, для аргументированного обоснования решений, связанных с управлением человеческими ресурсами предприятия.

2. Место дисциплины в образовательной программе

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)».

Освоение дисциплины опирается на теоретические знания, полученные магистрантом на предыдущем уровне высшего образования, а также дисциплин «Актуальные проблемы экономической науки и управления фирмой», «Макро и микроэкономика», «Актуальные проблемы современного менеджмента», «Экономика организации» и др.

Приобретенные знания в рамках дисциплины необходимы для формирования наряду с другими изучаемыми дисциплинами целостного представления о направлении «Экономика», а также при написании магистерской диссертации.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

3.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция, закрепленная за дисциплиной в ОХОП:

ПК-2. Способен оценивать уровень профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля.

Индикаторы компетенций, закрепленных за дисциплиной в ОХОП:

ИПК-2.1. Оценивает уровень профессиональной квалификации специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля

ИПК-2.2. Оценивает уровень психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение штатной

должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля

ИПК-2.3. Разрабатывает показатели оценки качества работы самостоятельного структурного подразделения внутреннего контроля

ИПК-2.4. Анализирует и применяет показатели оценки качества работы самостоятельного структурного подразделения внутреннего контроля

ИПК-2.1.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

31. Оценивает уровень профессиональной квалификации специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Уметь:

У1. Оценить уровень профессиональной квалификации специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Иметь опыт практической подготовки:

ПП1: Оценки уровня профессиональной квалификации специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

ИПК-2.2.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

32. Принципы оценки уровня психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Уметь:

У2. оценить уровень психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Иметь опыт практической подготовки:

ПП2: оценки уровня психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего

контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

ИПК-2.3.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

33. Принципы разработки показателей оценки качества работы самостоятельного структурного подразделения внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Уметь:

У3. Разработать показатели оценки качества работы самостоятельного структурного подразделения внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Иметь опыт практической подготовки:

ПП3: Разработки показателей оценки качества работы самостоятельного структурного подразделения внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

ИПК-2.4.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

34. Принципы анализа и применения показателей оценки качества работы самостоятельного структурного подразделения внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Уметь:

У4. Провести анализ и применить показатели оценки качества работы самостоятельного структурного подразделения внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Иметь опыт практической подготовки:

ПП4: Проведения анализа и применения показателей оценки качества работы самостоятельного структурного подразделения внутреннего контроля с использованием инструментов оценки эффективности управления человеческими ресурсами

3.2. Технологии, обеспечивающие формирования компетенций

Проведение лекционных, практических работ.

4. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 1а. Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачётных единиц	Академические часы
Общая трудоёмкость дисциплины	2	72
Аудиторные занятия (всего)		24
в том числе:		
Лекции		12
Практические занятия (ПЗ)		12
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		48
в том числе:		
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к практическим работам и к их защите		48
Контроль текущий и промежуточный (бально-рейтинговый, зачет)		
Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)		12
Практические занятия (ПЗ)		12
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		Не предусмотрен

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 1б. Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачётных единиц	Академические часы
Общая трудоёмкость дисциплины	2	72
Аудиторные занятия (всего)		14
в том числе:		
Лекции		6
Практические занятия (ПЗ)		8
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		58
в том числе:		
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		Не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к практическим работам и		58

к их защите		
Контроль текущий и промежуточный (бально-рейтинговый, зачет)		
Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)		8
Практические занятия (ПЗ)		8
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		Не предусмотрен

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 2а. Модули дисциплины, трудоемкость в часах и виды учебной работы

Наименование модуля	Общая трудоемкость, ч	Лекции, ч	Практические занятия, ч	Лабораторный практикум, ч	Самостоятельная работа, ч
1. Сущность экономической категории «человеческие ресурсы»	18	3	3	—	12
2. Современные методы и подходы к управлению человеческими ресурсами	18	3	3	—	12
3. Технология управления человеческими ресурсами	18	3	3	—	12
4. Бюджетирование и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	18	3	3	—	12
Всего на дисциплину	72	12	12	—	48

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 2б. Модули дисциплины, трудоемкость в часах и виды учебной работы

Наименование модуля	Общая трудоемкость, ч	Лекции, ч	Практические занятия, ч	Лабораторный практикум, ч	Самостоятельная работа, ч
1. Сущность экономической категории «Человеческие ресурсы»	18	1,5	2	—	14,5
2. Современные методы и подходы к управлению человеческими ресурсами	18	1,5	2	—	14,5
3. Технология управления человеческими ресурсами	18	1,5	2	—	14,5
4. Бюджетирование и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	18	1,5	2	—	14,5
Всего на дисциплину	72	6	8	—	58

5.2. Содержание дисциплины

МОДУЛЬ 1 «Сущность экономической категории „человеческие ресурсы”

Объект, предмет и метод дисциплины «Управление человеческими ресурсами». Место дисциплины «Управление человеческими ресурсами» в системе научных знаний. Современная концепция управления человеческими ресурсами. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами. Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами: правовая, делопроизводственная, информационная, техническая, нормативно-методическая. Функции управления человеческими ресурсами.

МОДУЛЬ 2 «Современные методы и подходы к управлению человеческими ресурсами»

Методы управления человеческими ресурсами. Сущность социального управления человеческими ресурсами. Образование как элемент, определяющий конкурентоспособность человеческих ресурсов. Инвестиции в человеческие ресурсы и их особенности. Факторы и объекты социально-трудовых отношений. Стратегическое управление организацией и стратегическое управление человеческими ресурсами. Система стратегического управления человеческими ресурсами. Проблемы функционирования системы управления человеческими ресурсами на этапе рыночных преобразований. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами. Основные этапы формирования политики управления человеческими ресурсами. Политика управления человеческими ресурсами в условиях нововведений. Оценка выбора политики управления человеческими ресурсами. Глобализация и управление человеческими ресурсами. Факторы, обуславливающие различия в практике управления человеческими ресурсами в разных странах. Управление человеческими ресурсами в странах Европейского союза. Характерные черты американского подхода к управлению человеческими ресурсами. Особенности управления персоналом в фирмах Японии. Бюджетирование затрат на развитие персонала. Основные направления управления человеческими ресурсами в международных компаниях. Стратегия минимизации межкультурных различий.

МОДУЛЬ 3 «Технология управления человеческими ресурсами»

Маркетинг человеческих ресурсов. Особенности функционирования рынка рабочей силы в России. Планирование человеческих ресурсов. Подбор персонала. Новые методы набора персонала, применяемые в мировой практике. Процесс найма сотрудника. Методы отбора персонала. Собеседование с кандидатом на должность. Высвобождение персонала.

Управление адаптацией и функционированием персонала. Организационное поведение и его роль в управлении организацией. Определение численности и структуры персонала. Методы приведения в соответствие фактической и требуемой численности. Мотивация и стимулирование в управлении человеческими ресурсами. Использование режимов неполного рабочего времени. Внутризаводское движение кадров. Лидерство и власть в управлении человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами в интеллектуальных и обучающихся организациях. Мотивация индивидуального труда. Мотивация групповой деятельности. Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как мотивационный фактор.

МОДУЛЬ 4 «Бюджетирование и оценка человеческих ресурсов»

Бюджетирование затрат на формирование персонала. Бюджетирование затрат на использование персонала. Потенциал человеческих ресурсов в организации и его оценка. Виды и цель обучающей деятельности в организации. Подготовка и переподготовка персонала. Повышение квалификации персонала. Планирование карьеры. Организация профессионально-квалификационного продвижения персонала. Бюджетирование затрат на развитие персонала. Этика деловых отношений. Организационная культура и ее влияние на эффективность управления человеческими ресурсами. Человеческие ресурсы и безопасность организации. Инновационное развитие российской экономики и управление человеческими ресурсами. Организационно-управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами. Межнациональные отношения в коллективе. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления человеческими ресурсами.

5.3. Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.4. Практические занятия

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 3а. Тематика, форма практических занятий (ПЗ) и их трудоемкость

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоем- кость, ч
Модуль 1 Цель: рассмотрение современной концепции управления человеческими ресурсами	1. Современная концепция управления человеческими ресурсами. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3
Модуль 2 Цель: актуализация знаний по основным понятиям теории	1. Современные методы и подходы к управлению человеческими ресурсами.	3

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоем- кость, ч
управления человеческими ресур- сами	2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	
Модуль 3 Цель: формирование навыков развития человеческих ресурсов, разработки стандартов предприятия	1. Технология управления персоналом. 2. Стандарт предприятия «Обучение, подготовка и переподготовка работ- ников» (в соответствии с требованиями стандартов серии ISO9000:2000 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3
Модуль 4 Цель: формирование навыков бюджетирования персонала, навыков разработки системы оценки персонала	1. Бюджетирование и оптимизация затрат на человеческие ресурсы. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 3б. Тематика, форма практических занятий (ПЗ) и их трудоемкость

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоем- кость, ч
Модуль 1 Цель: рассмотрение современной концепции управления человеческими ресурсами	3. Современная концепция управления человеческими ресурсами. 4. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
Модуль 2 Цель: актуализация знаний по основным понятиям теории управления человеческими ресур- сами	3. Современные методы и подходы к управлению человеческими ресур- сами. 4. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
Модуль 3 Цель: формирование навыков развития человеческих ресурсов, разработки стандартов предприятия	4. Технология управления персоналом. 5. Стандарт предприятия «Обучение, подготовка и переподготовка работ- ников» (в соответствии с требованиями стандартов серии ISO9000:2000 6. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
Модуль 4 Цель: формирование навыков бюджетирования персонала, навыков разработки системы оценки персонала	3. Бюджетирование и оптимизация затрат на человеческие ресурсы. 4. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2

6. Самостоятельная работа обучающихся и текущий контроль успеваемости

6.1. Цели самостоятельной работы

Формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску источников, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

6.2. Организация и содержание самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем курса по заданию преподавателя по рекомендуемым им источникам, в подготовке к практическим занятиям, текущему контролю успеваемости, курсовому проекту, зачету.

Предусмотрено 12 практических занятий, которые защищаются посредством тестирования или устного опроса (по желанию обучающегося). Максимальная оценка за выполненную работу — 10 баллов.

Выполнение всех практических работ обязательно. В случае невыполнения практической работы по уважительной причине студент имеет право выполнить письменный реферат по согласованной с преподавателем теме модуля, по которому пропущена практическая работа.

Возможная тематическая направленность реферативной работы для каждого учебно-образовательного модуля представлена в таблице 4.

Таблица 4. Темы реферата

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
1	Модуль 1	Управление человеческими ресурсами и его место в системе научных знаний
		Основатели, сторонники и противники школы человеческих отношений и школы поведенческих наук
		Современная концепция управления человеческими ресурсами
		Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами
		Принципы и методы управления персоналом организации
		Система управления человеческими ресурсами
		Концепция «человеческого капитала»
		Планирование человеческих ресурсов
		Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом
		Взаимодействие линейного руководителя с подразделением по управлению человеческими ресурсами при реализации кадровой политики
2	Модуль 2	Инвестиции в человеческие ресурсы и их особенности
		Психологические модели управления людьми

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		<p>Мотивация персонала в организации</p> <p>Персональное развитие человека в организации</p> <p>Разработка проекта системы мотивации персонала в организации</p> <p>Проблемы функционирования системы управления человеческими ресурсами на этапе рыночных преобразований</p> <p>Характерные черты американского подхода к управлению человеческими ресурсами</p> <p>Особенности управления человеческими ресурсами в фирмах Японии</p> <p>Основные направления управления человеческими ресурсами в международных компаниях</p>
3	Модуль 3	<p>Новые методы набора персонала, применяемые в мировой практике</p> <p>Мотивация и стимулирование в управлении человеческими ресурсами</p> <p>Значение мотивации трудовой деятельности персонала</p> <p>Виды эффективного стимулирования в подразделениях с профессиональной мотивацией работников основных (ключевых) профессий и должностей</p> <p>Технологии удержания персонала в организации</p> <p>Причины и методы снижения текучести кадров на предприятии</p> <p>Мотивация как фактор повышения эффективности деятельности персонала</p> <p>Исследование методов мотивации трудовой деятельности персонала</p> <p>Совершенствование методов мотивации на предприятии</p>
4	Модуль 4	<p>Конкурентоспособность человеческих ресурсов</p> <p>Управление текучестью кадров на предприятии</p> <p>Особенности управления персоналом в инновационной организации</p> <p>Совершенствование методов мотивации на предприятии</p> <p>Проблемы управления системой мотивации персонала в современной организации</p> <p>Бюджетирование расходов на персонал</p> <p>Оценка эффективности управления человеческими ресурсами</p> <p>Система бюджетирования трудовых ресурсов и разработка программы по ее оптимизации</p> <p>Формирование и оценка эффективности затрат на персонал организации</p>

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература по дисциплине

1. Горелов, Н.А., Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников; под редакцией Н.А. Горелова. - Москва : Юрайт, 2023. - 270 с. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-00650-6. - URL: <https://urait.ru/bcode/512228> . - (ID=143855-0)

2. Исаева, О.М., Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Москва : Юрайт, 2022. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-14873-2. - URL: <https://urait.ru/bcode/490178> . - (ID=143856-0)

3. Кязимов, К.Г., Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К.Г. Кязимов. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-09762-7. - URL: <https://urait.ru/bcode/494037> . - (ID=143853-0)

7.2. Дополнительная литература по дисциплине

1. Круглов, Д.В., Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д.В. Круглов, О.С. Резникова, И.В. Цыганкова; Круглов Д.В., Резникова О.С., Цыганкова И.В. - Москва : Юрайт, 2023. - 270 с. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-14713-1. - URL: <https://urait.ru/bcode/520255> . - (ID=155614-0)

2. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И.А. Максимцев [и др.]. - 2-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-99951-8. - URL: <https://urait.ru/bcode/510775> . - (ID=143852-0)

3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О.А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. - Москва : Юрайт, 2023. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-9916-8761-4. - URL: <https://urait.ru/bcode/511328>. - (ID=143851-0)

7.3. Методические материалы

1. Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине "Управление человеческими ресурсами". Направление подготовки магистров 38.04.01 Экономика. Профиль: Экономика фирмы : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. М.В. Федоров. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-ДМ). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/123077>. - (ID=123077-0)

2. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине "Управление человеческими ресурсами". Направление подготовки магистров 38.04.01 Экономика. Профиль: Экономика фирмы : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. М.В. Федоров. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-П). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/123076> . - (ID=123076-0)

3. Оценочные средства промежуточной аттестации в форме экзамена по дисциплине "Управление человеческими ресурсами". Направление подготовки магистров 38.04.01 Экономика. Профиль: Экономика фирмы : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. М.В. Федоров. - Тверь : ТвГТУ, 2017. - (УМК-Э). - Текст : электронный. - Режим доступа: с разрешения преподавателя. - (ID=123078-0)

4. Тезисы лекций по дисциплине "Управление человеческими ресурсами". Направление подготовки магистров 38.04.01 Экономика. Профиль: Экономика фирмы : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. М.В. Федоров. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-Л). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/123075> . - (ID=123075-0)

5. Учебно-методический комплекс дисциплины, части формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" "Управление человеческими ресурсами". Направление подготовки магистров 38.04.01 Экономика. Направленность (профиль): Экономика фирмы : ФГОС 3++ / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; сост. М.В. Федоров. - 2022. - (УМК). - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/123073> . - (ID=123073-1)

7.4. Программное обеспечение по дисциплине

Операционная система Microsoft Windows: лицензии № ICM-176609 и № ICM-176613 (Azure Dev Tools for Teaching).

Microsoft Office 2007 Russian Academic: OPEN No Level: лицензия № 41902814.

7.5. Специализированные базы данных, справочные системы, электронно-библиотечные системы, профессиональные порталы в Интернет

ЭБС и лицензионные ресурсы ТвГТУ размещены:

1. Ресурсы:<https://lib.tstu.tver.ru/header/obr-res>
2. ЭКТвГТУ:<https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/Web>
3. ЭБС "Лань":<https://e.lanbook.com/>
4. ЭБС "Университетская библиотека онлайн":<https://www.biblioclub.ru/>
5. ЭБС «IPRBooks»:<https://www.iprbookshop.ru/>
6. Электронная образовательная платформа "Юрайт" (ЭБС «Юрайт»):<https://urait.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY:<https://elibrary.ru/>
8. Информационная система "ТЕХНОРМАТИВ". Конфигурация "МАКСИМУМ" : сетевая версия (годовое обновление): [нормативно-технические, нормативно-правовые и руководящие документы (ГОСТы, РД, СНИПы и др.]. Диск 1,2,3,4. - М. :Технорматив, 2014. - (Документация для профессионалов). - CD. - Текст : электронный. - 119600 р. – (105501-1)
9. База данных учебно-методических комплексов:<https://lib.tstu.tver.ru/header/umk.html>

УМК размещен: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/123073>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются современные средства обучения: наглядные пособия, диаграммы, схемы. Возможна демонстрация практических заданий с помощью мультипроектора.

9. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

9.1.Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена

Учебным планом экзамен по дисциплине не предусмотрен.

9.2.Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания промежуточной аттестации — «зачтено», «не зачтено».

1. Вид промежуточной аттестации в форме зачета: по результатам текущего контроля знаний обучающегося без дополнительных контрольных испытаний.

2. Критерии проставления зачета.

Иные нормы, регламентирующие процедуру проведения экзамена, представлены в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

9.3.Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме курсового проекта

Учебным планом курсовой проект и курсовая работа не предусмотрено

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Студенты очной формы обучения перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с возможностью получения экзаменационной оценки по результатам текущей успеваемости, с формами защиты выполненных лабораторных работ, а также планом выполнения курсовой работы.

В учебном процесс рекомендуется внедрение субъект-субъектной педагогической технологии, при которой в расписании каждого преподавателя определяется время консультаций студентов по закрепленному за ним модулю дисциплины.

Рекомендуется обеспечить студентов, изучающих дисциплину, электронными учебниками, учебно-методическим комплексом по дисциплине, включая методические указания к выполнению лабораторных работ, к выполнению курсовой работы, а также всех видов самостоятельной работы.

11. Внесение изменений и дополнений в рабочую программу дисциплины

Кафедра ежегодно обновляет содержание рабочих программ дисциплин, которые оформляются протоколами заседаний дисциплин, форма которых утверждена Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих ФГОС ВО.