

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

_____ С.Т. Князев
«__» _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1159603	Профессиональный HRM

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа 1. Управление персоналом в международной организации	Код ОП 1. 38.04.03/33.03
Направление подготовки 1. Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 1. 38.04.03

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ **Профессиональный HRM**

1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Профессиональный HRM» направлен на приобретение знаний, необходимых для овладения профессиональными компетенциями в области управления человеческими ресурсами. Магистранты получают базовые представления о категориальном аппарате концепции управления человеческими ресурсами, сущности основных феноменов и определений, описывающих управление человеческими ресурсами как вид профессиональной деятельности, сформируют целостное представление о современном управлении людьми в организации, включая современные тренды в сфере управления человеческими ресурсами.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Современные тренды в HRM	3
2	Управление талантами организации	5
3	Управление человеческими ресурсами	6
ИТОГО по модулю:		14

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	Не предусмотрены
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Современные тренды в HRM	ПК-9 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической,	З-1 - Упорядочить теории, применяемые в управлении персоналом, по основаниям, связанным с ключевыми элементами системы управления персоналом

	<p>организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>З-3 - Аккумулировать информацию о «лучших практиках» научных исследований в управлении персоналом и смежных областях</p> <p>У-2 - Создавать концепцию управления человеческими ресурсами, базирующуюся на результатах актуальных научных исследований в профессиональной и смежных областях</p> <p>П-1 - Проводить мониторинг системы управления человеческими ресурсами с использованием передовых практик в области управления человеческими ресурсами</p>
<p>Управление талантами организации</p>	<p>ПК-4 - Способен проектировать и внедрять систему управления талантами на основе разных подходов, применять современные методы, технологии и инструменты выявления, удержания и развития талантов для совершенствования деятельности организации в целом, бюджетировать и оценивать ее эффективность</p>	<p>З-1 - Определять эксклюзивный и инклюзивный подходы к управлению талантами организации</p> <p>З-2 - Описывать ключевые элементы системы талант-менеджмента и их особенности</p> <p>З-3 - Классифицировать технологии выявления, удержания и развития талантов</p> <p>З-5 - Перечислить критерии эффективности системы талант-менеджмента</p> <p>З-6 - Описывать тенденции развития талант-менеджмента в условиях современных социально-экономических трансформаций</p> <p>У-1 - Оценивать целесообразность применения эксклюзивного или инклюзивного подхода к управлению талантами</p> <p>У-2 - Проектировать систему талант-менеджмента на основе выбранного подхода</p> <p>У-3 - Выбирать эффективные методы и технологии управления талантами в организации</p> <p>П-2 - Внедрять систему талант-менеджмента на основе выбранного организацией подхода</p> <p>П-3 - Обоснованно использовать методы и технологии талант-менеджмента с учетом запроса организации</p>

<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p>ПК-1 - Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации на основе постановки оперативных целей, разработки планов, программ и процедур, использования современных технологий и инструментов по вопросам управления персоналом, исходя из стратегии и целей организации, анализировать и внедрять успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</p>	<p>З-1 - Идентифицировать основные концепции управления человеческими ресурсами</p> <p>З-2 - Перечислить ключевые элементы системы управления человеческими ресурсами современно организации</p> <p>З-3 - Описать основные особенности ключевых элементов системы управления человеческими ресурсами</p> <p>З-5 - Описывать тенденции развития управления персоналом в условиях современных социально-экономических трансформаций</p> <p>У-4 - Выбирать эффективные методы оперативного управления персоналом</p> <p>У-5 - Составлять планы, графики работы с персоналом для оперативного и тактического управления</p> <p>У-6 - Оценивать собственные профессиональные и личностные компетенции и возможности их применения в управлении человеческими ресурсами с учетом современных социально-экономических трансформаций</p> <p>П-3 - Решать задачи оперативного управления персоналом с учетом лучших корпоративных практик в сфере управления персоналом</p> <p>П-4 - Прогнозировать карьерный рост, опираясь на собственные профессиональные и личностные компетенции и возможности их применения в управлении человеческими ресурсами с учетом ресурсов современного непрерывного образования</p>
---	---	---

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Современные тренды в HRM

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии
2	Федорова Алена Эдуардовна	кандидат наук, доцент	Доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/4 от 26.04.2024 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии
- Федорова Алена Эдуардовна, Доцент, управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Трансформация управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики	Сравнительная характеристика традиционной и цифровой экономики. Эволюция содержания труда. Трансформация ранка труда. Новые формы трудовых отношений между работником и работодателем. Эволюция организаций и рабочих мест. Ключевые тренда развития технологий управления персоналом.
2	Новые формы занятости и новые компетенции работников	Характеристика новых условий внешней среды: VUCA и BANI мир. Актуализация когнитивных компетенций работников (концепция LEAP). Содержание VUCA-компетенций. Особенности управления людьми в условиях VUCA и BANI среды: принципы, подходы и технологии. Профиль компетенций современного специалиста по управлению человеческими ресурсами.
3	Цифровая рабочая сила	Теория поколений в управлении человеческими ресурсами организации. Сравнительная характеристика разных поколений работников. "Цифровые аборигены" и "цифровые мигранты": особенности трудового поведения. Преимущества и недостатки цифрового поколения работников. Влияние цифровых технологий на трудовое поведение персонала. Новые вызовы специалистам по управлению работниками цифровых поколений. Концепция управления разнообразием человеческих ресурсов организации.

4	Новые формы организации труда	Концепция "smart working" как новая идеология организации труда. Эволюция и философия смарт работы. Сравнительная характеристика традиционных и смарт работников. Измерения смарт работы: пространство, время, технологии и люди. Достоинства и недостатки смарт работы. Концепция "superjobs": эволюция форм организации труда от стандартного рабочего места до гибридного рабочего места и superjobs. Взаимодействие искусственного интеллекта, машины и человека. Физические и виртуальные формы взаимодействия.
5	Современные треки профессионального развития специалиста по управлению человеческими ресурсами	Будущее управления человеческими ресурсами и тренды развития технологий управления людьми. Карьерная карта специалиста по управлению человеческими ресурсами. Построение карьеры на основе профессиональной результативности. Направления построения профессиональной карьеры: трудовые отношения, рекрутинг и управление талантами, компенсации и бенефиты, корпоративная культура, организация труда. Административно-организационные структуры управления человеческими ресурсами в организации. HR-бизнес партнерство: сущность и модели. CV специалиста по управлению человеческими ресурсами.
6	Дизайн трудовых отношений и психологический контракт	Дизайн трудовых отношений между работодателем и работником на правовой, социальной, экономической, психологической и эмоциональной основах. Построение информационно-коммуникационных сетей взаимодействия между работодателем и работником. Концепция психологического контракта. Преимущества заключения психологического контракта для работодателя и работника. Доверие как основа психологического контракта. Формы доверия между работодателем и работником. Управление сообществом работников.
7	Феномен социального загрязнения трудовой сферы и управление благополучием персонала	Прекаризация занятости и флексифилизация персонала. Прекариат как новый класс. Токсические практики управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики. Факторы социального загрязнения трудовой сферы. Токсическое лидерство. Классификация токсических менеджеров. Понятия благополучия и здоровья на рабочем месте. Социально-психологические риски на рабочем месте: стресс, профессиональное выгорание, презентеизм. Концепции "Работа 4.0" и "Благополучие 5.0". Благополучие как ключевой элемент "Индустрии 5.0".

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Современные тренды в HRM

Электронные ресурсы (издания)

1. Дейнека, А. В.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2021; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (Электронное издание)
2. Веснин, В. Р.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Проспект, Москва; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570063> (Электронное издание)
3. Алавердов, А. Р.; Управление человеческими ресурсами организации : учебник.; Университет Синергия, Москва; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (Электронное издание)
4. Шапиро, С. А.; Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2020; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (Электронное издание)
5. Ужахова, Л. М.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Тюменский государственный университет, Тюмень; 2018; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (Электронное издание)
6. Богомолова, Т. П.; Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245> (Электронное издание)
7. Бирман, Л. А.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Дело, Москва; 2018; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (Электронное издание)
8. Левушкина, С. В.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), Ставрополь; 2017; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972> (Электронное издание)
9. Корсакова, Т. В.; Управление человеческими ресурсами на микроуровне: междисциплинарный аспект : учебное пособие. 1. ; Южный федеральный университет, Таганрог; 2016; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493150> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Грэхэм, Х. Т., Базаров, Т. Ю., Еремин, Б. Л., Лалаян, Е. Э.; Управление человеческими ресурсами : Учебное пособие для вузов.; ЮНИТИ-ДАНА, Москва; 2003 (2 экз.)
2. ; Human resources management; Oxford University Press, [Cape Town]; 2006 (1 экз.)
3. , Годин, А., Елизаров, В., Илизаров, С., Левкина, Н., Манвелова, Т., Пул, М., Спивак, В. А., Уорнер, М.; Управление человеческими ресурсами; Питер, Санкт-Петербург; 2002 (1 экз.)
4. Армстронг, М.; Стратегическое управление человеческими ресурсами; ИНФРА-М, Москва; 2002 (5 экз.)
5. Армстронг, Армстронг М.; Практика управления человеческими ресурсами : Учебник.; Питер, Москва ; СПб. ; Нижний Новгород и др.; 2004 (3 экз.)
6. Торрингтон, Торрингтон Д., Холл, Холл Л., Тэйлор, Тэйлор С., Хачатуров, А. Е.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Дело и Сервис, Москва; 2004 (1 экз.)
7. Демарко, Т., Листер, Т., Зислис, М.; Человеческий фактор: успешные проекты и команды; Символ, СПб. ; Москва; 2005 (2 экз.)
8. Джой-Меттьюз, Д., Меггинсон, Д., Сюрте, М., Ткачук, Р. Л., Кондукова, Э. В.; Развитие человеческих

ресурсов; Эксмо, Москва; 2006 (2 экз.)

9. Дафт, Ричард Л., Р. Л., Лейн, Лейн П., Козлов, А. В., Андреева, И. В., Тэор, Т. Р.; Уроки лидерства; Эксмо, Москва; 2007 (2 экз.)

10. Евсеев, В. О.; Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Соц. работа".; Гардарики, Москва; 2007 (1 экз.)

11. Герчиков, В. И.; Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации".; ИНФРА-М, Москва; 2008 (5 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Taylor & Francis Group

Wiley Online Library

EBSCO eBook EBSCO publishing

Sage SAGE Publications Ltd

SAGE. eBook Collections SAGE Publications

SpringerLink Springer Nature

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

e.library (РИНЦ) <https://elibrary.ru/>

Киберленинка <https://cyberleninka.ru/>

HR-portal <https://hr-portal.ru/>

HR-кухня <https://hrkitchen.ru/>

NeoHR <https://neohr.ru/>

Поток <https://potok.io/?срм>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Современные тренды в HRM

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc
2	Семинарские занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc

		санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами	Не требуется
5	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление талантами организации

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/4 от 26.04.2024 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Талант-менеджмент как инновационный тренд в HR-менеджменте	Управление человеческими ресурсами как парадигма управления людьми в организации. Основания и причины возникновения управления талантами организации как инновационного тренда. Эксклюзивный и инклюзивный подходы в талант-менеджменте, их специфика. Выбор подхода при построении системы управления талантами в организации.
P2	Управление талантами организации как система	Проектирование системы управления талантами организации: подходы, направления и их особенности. Ключевые элементы системы талант-менеджмента в организации: планирование (количественная и качественная кадровая потребность, моделирование компетенций, маркетинг персонала, HR-брендинг), привлечение (внешние и внутренние источники, алгоритм и методы привлечения, найм), удержание (адаптация, организация труда, мотивация и оценка талантов), развитие (обучение, формирование кадрового резерва, служебное продвижение и построение деловой карьеры, обогащение труда), аудит талантов и системы талант-менеджмента.
P3	Технологии талант-менеджмента	Технологии талант-менеджмента, применяемые в ключевых элементах системы управления талантами организации: планирование, привлечение, удержание, развитие и аудит. Оценка эффективности системы талант-менеджмента

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление талантами организации

Электронные ресурсы (издания)

1. Гунина, И. А.; Кадровый потенциал предприятия и производительность труда : монография.; Университетская книга, Воронеж; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567371> (Электронное издание)
2. , Юдин, Б. Г.; Человеческий потенциал как критический ресурс России : монография.; Институт философии РАН, Москва; 2007; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=45224> (Электронное издание)
3. Макарова, И. К.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, Москва; 2005; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90787> (Электронное издание)
4. Борисова, А. А.; Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие.; Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск; 2017; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574636> (Электронное издание)
5. Савченко, И. П.; Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие.; Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), Ставрополь; 2014; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457621> (Электронное издание)
6. ; Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография.; Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону; 2011; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241178> (Электронное издание)
7. Бунькова, , И. П.; Современные персонал-технологии : методические рекомендации к практическим занятиям.; Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, Липецк; 2013; <http://www.iprbookshop.ru/55158.html> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Глазов, М. М., Фирова, И. П., Истомина, О. Н.; Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Антикризис. упр." и др. экон. специальностям.; Андреевский издательский дом, Санкт-Петербург; 2007 (1 экз.)
2. Прохорова, М. В., Кондратьева, Ю. И.; Персонал, приносящий прибыль. Технологии рационального управления персоналом; Эксмо, Москва; 2009 (1 экз.)
3. Парабеллум, А.; Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников; Питер, Москва; 2013 (1 экз.)
4. , Тихомиров, А. В.; Персонал-PROFY. Новые технологии в психологии труда и управлении персоналом : [Профориентация. Профреабилитация. Профобучение]. Вып. 10. ; Изд-во Урал. ун-та, Екатеринбург; 2003 (1 экз.)
5. Джонсон, М., Псарев, В., Борисова, Е.; Битва за персонал. Что требуется для привлечения и

удержания необходимых вам талантов; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2004 (1 экз.)

6. Шнайдер, Б., Замчук, З. С.; Персонал для организации: научный подход к поиску, отбору, оценке и удержанию сотрудников; Экономическая школа, Санкт-Петербург; 2004 (1 экз.)

7. Магура, М. И.; Современные персонал-технологии; Бизнес-школа "Интел-Синтез", Москва; 2001 (6 экз.)

8. Тарасов, В. К.; Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров; Машиностроение, Ленинградское отделение, Ленинград; 1989 (2 экз.)

9. Парабеллум, А.; Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2013 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Taylor & Francis Group

Wiley Online Library

EBSCO eBook EBSCO publishing

Sage SAGE Publications Ltd

SAGE. eBook Collections SAGE Publications

SpringerLink Springer Nature

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

e.library (РИНЦ) <https://elibrary.ru/>

Киберленинка <https://cyberleninka.ru/>

HR-portal <https://hr-portal.ru/>

HR-кухня <https://hrkitchen.ru/>

NeoHR <https://neohr.ru/>

Поток <https://potok.io/?срм>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление талантами организации

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc
2	Курсовая работа/ курсовой проект	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc

		<p>процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	Не требуется
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acadmс

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/4 от 26.04.2024 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
T1	КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ. НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Основные концепции управления персоналом. Особенности управления персоналом на современном этапе. Сравнительный анализ управления персоналом в контексте странового подхода.
T2	ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ	Персонал как объект управления. Структура персонала и ее типы: статистическая и аналитическая, штатная, ролевая, возрастная, профессиональная и т.д. и их особенности. Требования к штатному расписанию
T3	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК СИСТЕМА. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	Сущность управления персоналом как системы и принципы ее формирования. Ключевые элементы системы управления персоналом: кадровое планирование, привлечение, адаптация, мотивация, аттестация, обучение персонала и т.д. Типологии кадровой политики. Этапы построения кадровой политики.
T4	МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Сущность и содержание методов управления персоналом. Традиционные методы управления персоналом: экономические, административные, социально психологические, их особенности. Современные методы управления персоналом: управление по целям, управление по

		результатам, партисипативное управление и т.д., их особенностями.
T5	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И КАДРОВЫЙ СОСТАВ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Структурное местоположение кадровой службы в организационной структуре компании: варианты и особенности. Этапы формирования организационной структуры кадровой службы. Кадровое обеспечение службы управления персоналом.
T6	ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА	Основные подходы, цели и комплексный характер привлечения персонала в организацию. Внешние и внутренние источники кадрового пополнения, их достоинства и недостатки. Характеристика активных и пассивных путей привлечения персонала. Методы оценки кандидатов на должность.
T7	АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА	Особенности введения работника в должность. Сущность адаптации, ее виды. Этапы адаптации персонала и организация процесса адаптации. Процедуры измерения уровня адаптации работника.
T8	ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА	Современные подходы и модели обучения персонала. Виды, формы и методы обучения, их характеристика. Применение разных видов, методов и технологий обучения персонала для разных категорий работников и целей обучения.
T9	МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	Система понятий мотивации персонала в процессе трудовой деятельности. Особенности построения и виды внутриорганизационной системы оплаты труда, включая гибкие системы. Алгоритм и технология формирования мотивационной системы организации. Формы и методы создания компенсационного пакета.
T10	АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА	Понятие и цели аттестации как ядра деловой оценки персонала. Субъекты, участвующие в аттестации. Основные виды аттестации и их особенности. Критерии оценки в ходе аттестации. Порядок подготовки и проведения аттестации.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Электронные ресурсы (издания)

1. ; Personnel Management : study guide.; Казанский национальный исследовательский технологический университет, Казань; 2016; <http://www.iprbookshop.ru/79251.html> (Электронное издание)
2. Дейнека, А. В.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2021; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (Электронное издание)
3. Веснин, В. Р.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Проспект, Москва; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570063> (Электронное издание)
4. Шапиро, С. А.; Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2020; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (Электронное издание)
5. Богомолова, Т. П.; Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245> (Электронное издание)
6. Ужахова, Л. М.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Тюменский государственный университет, Тюмень; 2018; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (Электронное издание)
7. Бирман, Л. А.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Дело, Москва; 2018; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (Электронное издание)
8. Левушкина, С. В.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), Ставрополь; 2017; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972> (Электронное издание)
9. Васильев, Е. П.; Международное управление человеческими ресурсами : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2011; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140562> (Электронное издание)
10. Лысенко, Е. В.; Управление персоналом организации: ситуационные задачи : практикум для студентов вуза, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03, 38.04.03 "Управление персоналом".; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2022; <http://hdl.handle.net/10995/119752> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Грэхэм, Х. Т., Базаров, Т. Ю., Еремин, Б. Л., Лалаян, Е. Э.; Управление человеческими ресурсами : Учебное пособие для вузов.; ЮНИТИ-ДАНА, Москва; 2003 (2 экз.)
2. ; Human resources management; Oxford University Press, [Cape Town]; 2006 (1 экз.)
3. Chruden, H. J., Herbert J.; Personnel management; South-Western Publishing Company, Cincinnati [etc.]; 1968 (1 экз.)
4. , Духонин, Е. Ю., Исаев, Д. В., Мостовой, Е. Л., Бойко, А. Г., Горянский, П. С., Генс, Г. В.; Концепция Business Performance Management: начало пути; Альпина Бизнес Букс, Москва; 2004 (1 экз.)
5. Hughes, J., Naunton, J., Lane, A.; Business Result : intermediate student's book.; Oxford University Press, New York; 2008 (15 экз.)
6. Гончарова, Н. В., Зайцева, Е. В.; Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие для студентов вуза, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент".; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2021 (3 экз.)

экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Taylor & Francis Group

Wiley Online Library

EBSCO eBook EBSCO publishing

Sage SAGE Publications Ltd

SAGE. eBook Collections SAGE Publications

SpringerLink Springer Nature

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

e.library (РИНЦ) <https://elibrary.ru/>

Киберленинка <https://cyberleninka.ru/>

HR-portal <https://hr-portal.ru/>

HR-кухня <https://hrkitchen.ru/>

NeoHR <https://neohr.ru/>

Поток <https://potok.io/?срм>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc

		<p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p>	Не требуется

		<p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	<p>Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acadmс</p>