

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 26.05.2026 11:50:22 Уникальный программный ключ 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b87223237	Рабочая программа дисциплины "Экономика управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

## Рабочая программа дисциплины (модуля)\*

Экономика управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2026

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины является формирование у обучающихся комплекса знаний, понимания теоретических основ и прикладных инструментов экономики управления человеческими ресурсами

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.05

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)

Социально-экономическое обоснование управленческих решений

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

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

**ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;**

#### Знать:

понятийный аппарат экономической науки и экономические показатели управления человеческими ресурсами

#### Уметь:

осуществлять сбор, обработку анализ данных для решения задач в сфере экономики управления персоналом

#### Владеть:

опыт оценки экономической эффективности и экономического обоснования решений по управлению человеческими ресурсами организации

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	понятийный аппарат экономической науки и экономические показатели управления человеческими ресурсами
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	осуществлять сбор, обработку анализ данных для решения задач в сфере экономики управления человеческими ресурсами
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	опыт оценки экономической эффективности и экономического обоснования решений по управлению человеческими ресурсами организации

### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 108	Виды контроля в семестрах: экзамены 3
в том числе :	
аудиторные занятия : 32	
самостоятельная работа : 72,7	
: контактная работа: 35,3 ИКР: 3,3	

### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
-------------	---	----------------	-------	------------



	<b>Раздел 1. Человеческий капитал: содержание, понятия и методология управления развитием. Инвестирование в развитие человеческого капитала</b>			
1.1	Человеческий капитал: содержание, понятия и методология управления развитием /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.2	Человеческий капитал и его роль в развитии человеческих ресурсов /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.4	/ИКР/	3	3,3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
	<b>Раздел 2. Труд: сущность, теории, формы проявления и содержание. Интенсивность, производительность и производственная сила труда. Рабочее и производительное время; критерии оценки труда. Теории трудового процесса, агентства, обмена. Факторы, влияющие на качество труда. Безработица</b>			
2.1	Труд: сущность, теории, формы проявления и содержание. Трудовые показатели /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
2.2	Труд как целенаправленная деятельность, как основная форма жизнедеятельности человека и общества /Пр/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
2.3	Доклад Собеседование /Ср/	3	15,7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
	<b>Раздел 3. Контроль текущей и промежуточной успеваемости</b>			
3.1	/Экзамен/	3	18	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
	<b>Раздел 4. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</b>			
4.1	Оценка социальной и экономической эффективности управления человеческими ресурсами /Лек/	3	2	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
4.2	Оценка социальной и экономической эффективности управления человеческими ресурсами /Пр/	3	8	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
4.3	Оценка социальной и экономической эффективности управления человеческими ресурсами /Ср/	3	10	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
	<b>Раздел 5. Теоретические основы исследования экономики управления человеческими ресурсами и бюджетирование затрат на персонал</b>			
5.1	Теоретические основы исследования экономики управления персоналом и бюджетирование затрат на персонал /Лек/	3	2	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
5.2	Теоретические основы исследования экономики управления персоналом и бюджетирование затрат на персонал /Пр/	3	4	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
5.3	Теоретические основы исследования экономики управления персоналом и бюджетирование затрат на персонал /Ср/	3	15	Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Текущий контроль:  
Доклад;



Задача;

Тест;

Промежуточный контроль: тесты открытого и закрытого типа, задачи

### **6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации**

Тестовые вопросы позволяющие проверить знания экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); методы оценки эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда и расходами на персонал; методы оценки, анализа и совершенствования деятельности персонала; основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.

1. К принципам бюджетирования НЕ относят:

- а) единство;
- б) достоверность;
- в) сбалансированность;
- г) системность;
- д) все перечисленное.

2. К функциям бюджета НЕ относят

- а) целеполагание;
- б) перераспределение;
- в) стимулирование;
- г) согласование интересов;
- д) планирование.

3. Какой вид бюджета отражает предполагаемые источники финансовых средств и направления их использования:

- а) общий;
- б) инвестиционный;
- в) финансовый;
- г) операционный.

4. Вид бюджета, который координируется по всем подразделениям или функциям для всей организации:

- а) финансовый;
- б) операционный;
- в) инвестиционный;
- г) общий бюджет.

5. Вид бюджета, в котором отражаются планируемые операции на предстоящий год для сегмента или отдельной функции компании:

- а) финансовый;
- б) операционный;
- в) инвестиционный;
- г) общий бюджет.

6. К методам разработки смет относят:

- а) калькуляционный;
- б) корреляционный анализ;
- в) теория игр;
- г) сводный;
- д) ответы А,Г.

7. К издержкам на рабочую силу НЕ относят:

- а) приобретение оборудования;
- б) заработная плата персонала;
- в) доплаты и надбавки к заработной плате;
- г) страховые взносы.

8. Целями составления бюджетов являются:

- а) выявление потребностей в денежных ресурсах;
- б) разработка концепции ведения бизнеса;
- в) ответы А,Б;
- г) нет правильного ответа.

9. Составляющими элементами текущего (операционного) бюджета являются:

- а) бюджет прибылей и убытков;



- б) бюджет реализации;  
в) бюджет производства;  
г) бюджет капиталовложений;  
д) бюджет общепроизводственных расходов;  
е) Ответы В, Д.
10. Для оценки эффективности управления персоналом и правильности составления HR-бюджетов проводят:
- а) аудит персонала;  
б) контроллинг персонала;  
в) факторный анализ отклонений;  
г) социологические исследования.
11. Какой показатель не рассчитывается для целей оценки экономической эффективности инвестиционного проекта:
- а) коэффициент текучести персонала;  
б) чистый дисконтированный доход;  
в) норма дисконта;  
г) чистая текущая стоимость.
12. Норма доходности при вложении денежных средств в проект, выражаемая в процентах, при которой инвестор готов вкладывать денежные средства в реализацию проекта – это:
- а) норма времени;  
б) норма дисконта;  
в) норма выработки;  
г) норма длительности проекта.
13. Укажите формулу расчета коэффициента дисконтирования:
14. Разница между дисконтированными доходами от проекта и затратами на каждом шаге – это:
- а) чистая текущая стоимость;  
б) чистый дисконтированный доход;  
в) рентабельность проекта;  
г) норма дисконта.
15. Отношение доходов к затратам проекта, с учетом фактора времени – это:
- а) индекс доходности;  
б) рентабельность проекта;  
в) норма дисконта;  
г) чистый дисконтированный доход.
16. Показатель эффективности реализации инвестиционного проекта, выраженный в процентах – это:
- а) индекс доходности;  
б) рентабельность проекта;  
в) норма дисконта;  
г) чистый дисконтированный доход.
17. Каким образом можно проверить правильность расчетов чистого дисконтированного дохода (ЧДД) и чистой текущей стоимости (ЧТС) проекта:
- а) суммарное значение ЧДД и ЧТС на последнем шаге должны быть равны;  
б) суммарное значение ЧДД и ЧТС на последнем шаге НЕ должны быть равны;  
в) суммарное значение ЧДД на первом шаге и ЧТС на последнем шаге должны быть равны;  
г) суммарное значение ЧДД и ЧТС на предпоследнем шаге должны быть равны.
18. Каким образом можно определить срок окупаемости проекта по графикам ЧДД и ЧТС проекта:
- а) проекция точки пересечения этих кривых на ось времени и будет сроком окупаемости;  
б) срок окупаемости по данному графику определить нельзя.
19. Чистый дисконтированный доход накопленным итогом – это:
- а) норма дисконта;  
б) рентабельность проекта;  
в) чистая текущая стоимость;



г) индекс доходности.

20. Из каких составляющих складывается норма дисконта:

- а) ставка по альтернативным вложениям, инфляция, премия за риск;
- б) ставка по альтернативным вложениям, инфляция;
- в) ставка по альтернативным вложениям, инфляция, премия за риск, ставка рефинансирования;
- г) ставка по альтернативным вложениям, премия за риск.

Пример ситуационной задачи:

Методология отбора персонала в коммерческой организации (на выбор студента).

Задание:

1. Определить: пассивные и активные методы привлечения персонала; методы и приемы оценки профессиональных и личностных качеств; алгоритм рационального выбора кандидатов, отвечающих
  - требованиям организации;
  - имеющих необходимые ей качества;
  - перспективных;
  - подлежащих увольнению.
2. На основе п.1 сформулировать принципы и требования критериям отбора.
3. Обосновать предварительную обеспеченность (методическую; организационную; кадровую; материальную).
4. Представить способы отбора кандидатов в данной организации.

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерные вопросы для подготовки к экзамену:

1. Эволюционный аспект в становлении функции управления человеческими ресурсами, основные понятия, терминология.
2. Вопросы для экзамена в виде устного собеседования
  1. Цели и задачи кадрового планирования.
  2. Кадровое планирование: стратегическое, тактическое, оперативное.
  3. Анализ текучести персонала и причин выбытия. Восполнение и воспроизводство кадров, формирование кадрового резерва.
  5. Определение понятий «бюджет». В чем отличие понятий; «бюджетирование» и «планирование»; «бюджет» и «смета»; «доходы» и «поступление денежных средств»; «затраты», «расходы» и «издержки»; «бюджетный цикл» и «бюджетный период».
  6. Определение бюджетирования как процесса. Бюджетный цикл.
  7. Назначение бюджетирования как технологии управления.
  8. Разработка регламента (стандарта) бюджетирования в организации.
  9. Основной бюджет компании. Виды бюджетов. ЦФО.
  10. Структура бюджета расходов в компании. Доля затрат на персонал в общем бюджете расходов организации.
  11. Планирование численности персонала. Расчет оптимальной численности персонала.
  12. Расчет оптимальной численности персонала.
  13. Качественная и количественная потребность в персонале.
  14. Показатели, используемые при планировании HR-бюджета.
  15. Планирование затрат на найм, отбор, подбор кандидатов.
  16. Планирование фонда оплаты труда.
  17. Планирование затрат на адаптацию персонала.
  18. Планирование затрат на обучение сотрудников.
  19. Планирование других затрат на персонал.
  20. Основные статьи расходов на персонал.
  21. ФОТ как основная составляющая HR-бюджета.
  22. Расходы на поиск, привлечение, наем и адаптацию персонала. Бюджетирование расходов.
  23. Плановое обучение сотрудников, повышение квалификации.
  24. Развитие персонала. Обоснование бюджета на развитие персонала
  25. Расчет затрат на организацию обучения, стажировок, тренингов.
  26. Социальные, корпоративные, имиджевые HR-программы и их бюджеты.
  27. Оценка затрат на плановое и внеплановое выбытие персонала.
  28. Бюджеты расходов на содержание HR-службы, в том числе на кадровое делопроизводство.



29. Виды инвестиций в персонал и их оценка.
30. Оценка затрат на содержание HR-службы.
31. Оценка эффективности кадровых служб в области кадрового планирования и бюджетирования, KPI.
32. Методика и технология разработки бюджета на персонал.
33. Влияние стратегии компании и стратегии управления персоналом на состав бюджета на персонал.
34. Стадии жизненного цикла организации и их влияние на состав HR-бюджет.
35. Связь HR-бюджета со стратегическими целями развития компании.
36. Связь бюджетирования с тактическим и оперативным управлением.
37. Суть отклонения и причины его возникновения. Отклонения в бюджете фонда оплаты труда.
38. Суть отклонения и причины его возникновения. Отклонения в бюджете на поиск и подбор персонала.
39. Суть отклонения и причины его возникновения. Отклонения в бюджете на адаптацию персонала.
40. Суть отклонения и причины его возникновения. Отклонения в бюджете на оценку и аттестацию персонала.
41. Суть отклонения и причины его возникновения. Отклонения в бюджете на развитие персонала. 42. Общее понятие аудита и контроллинга персонала, его значение, цель и задачи.
43. Роль контроллинга в системе управления организацией.
44. Управленческий учет как основа контроллинга персонала. Информационная база контроллинга и аудита персонала
45. Контроллинг персонала: сущность, задачи, функции, виды и основные этапы.
46. Субъекты и объекты аудита и контроллинга персонала.
47. Классификация видов контроллинга персонала. Три уровня развития контроллинга системы контроллинга. Стратегический и оперативный контроллинг.
48. Опережающий контроллинг и обратная связь в управлении персоналом.
49. Аудит персонала как функция контроллинга в системе управления персоналом.
50. Понятие, цель и задачи аудита персонала. Связь и различия с понятиями: анализ, консультирование, аудиторская деятельность, ревизия, контроль.
51. Этапы проведения аудита персонала, их содержание.
52. Стратегический, линейный, функциональный уровни проведения аудита.
53. Комплексный, ситуационный, оперативный аудит персонала: содержание, основные направления анализа.
54. Применяемые методы анализа и инструментарий проведения аудита персонала.
55. Аудиторское заключение, его структура и адресность.
56. Понятие трудового потенциала отдельного работника и организации.
57. Содержание моделей, отражающих степень соответствия трудового потенциала фактическому уровню его использования и требованиям производства.
58. Оценка стоимости трудового потенциала
59. Определение рентабельности персонала.
60. Анализ обеспеченности организации персоналом, показатели.
61. Анализ движения кадров, влияние на экономическое состояние организации.
62. Оценка социально-демографических характеристик персонала, использование результатов при формировании кадровой политики.
63. Аудит использования рабочего времени организации: цели, задачи, направления анализа, основные показатели.
64. Анализ потерь рабочего времени, структура потерь, основные показатели, расчет экономического эффекта от устранения потерь рабочего времени.
65. Аудит производительности труда: цели, задачи, основные направления и показатели.
66. Анализ трудоемкости продукции;
67. Анализ влияния использования рабочего времени на производительность труда.
68. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на производительность труда.

#### Примеры практических заданий

Задание для проверки навыков анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); работы с экономическими показателями деятельности предприятия; способами поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования управленческих решений, а также анализа проблем в области организации производства; разработки и экономического обоснования мероприятий и умения применять их на практике; методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Совершенствование бюджетирования в ООО «Олимп».

Компания ООО «Олимп» занимается оптовой и розничной продажей офисной техники. Компания основана в 2001 году. На текущий момент компания заняла долю рынка в объеме 6 %. Основные



показатели деятельности компании представлены в табл.

Примеры тестовых заданий

1 При распределении инвестиций на основе критерия инвестиционной привлекательности работника необходимо учитывать, что чем выше иерархический уровень работников, тем:

- большая доля инвестиций должна приходиться на вложения предприятия;
- большая доля инвестиций должна приходиться на вложения государства;
- меньшая доля инвестиций должна приходиться на вложения предприятия;
- меньшая доля инвестиций должна приходиться на вложения государства.

2 Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:

- получение образования;
- приобретение компьютера
- автоматизацию передачи знаний;
- ничего из перечисленного.

3. Что включает инвестирование в человеческий капитал предприятия?

- вкладывание средств в новые технологии;
- расходы на повышение квалификации персонала;
- вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия

#### 6.4. Критерии оценивания

Экзамен состоит из 3 частей

1 часть – студент решает 22 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом (20 с выбором ответа и 2 на соответствие). Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 60 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 1 тестовый вопрос, выбранный случайным образом.

Продолжительность – 10 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 10 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 24.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 1 час.

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

- Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично (зачтено) и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся глубоко понимает и четко следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, корректно применяет их для решения профессиональных задач
- Средний уровень соответствует оценке хорошо (зачтено) и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся понимает и следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их для решения профессиональных задач, допуская незначительные ошибки
- Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно (зачтено) и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся слабо понимает теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их только по типовым алгоритмам для решения профессиональных задач, допускает значительные ошибки
- Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно (не зачтено) - обучающийся не способен применять теоретические и методические положения дисциплины

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
---------	----------	---------------	--------



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Карташова Л. В., Шапиро С.А., Журавлев П. В.	Управление человеческими ресурсами: учебник ( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=446998">https://znanium.ru/catalog/document?id=446998</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025	ЭБС
Л1.2	Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г.	Экономика труда: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/582834">https://urait.ru/bcode/582834</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.3	Пономаренко Е. В., Дигилина О. Б., Ларина С. Е., Вулянов В. В., Вереникина А. Ю., Кузьмин Д. В., Исаев В. А.	Управленческая экономика: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583117">https://urait.ru/bcode/583117</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.4	Масалова Ю.А.	HR-метрики: учебное пособие ( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=479002">https://znanium.ru/catalog/document?id=479002</a> )	Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет (НГТУ), 2025	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И. А.	Экономика управления персоналом: учебник ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=422608">https://znanium.com/catalog/document?id=422608</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023	ЭБС
Л2.2	Сотников Н. З., Сотникова С. И.	Бенчмаркинг человеческих ресурсов (hr-бенчмаркинг): учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/589171">https://urait.ru/bcode/589171</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

#### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	<a href="http://www.edu.ru/index.php">http://www.edu.ru/index.php</a> - нормативные документы, учебные, периодические издания, электронные библиотеки, каталоги, сайты.
Э2	<a href="http://www.m-economy.ru">http://www.m-economy.ru</a> – Журнал «Проблемы современной экономики»
Э3	<a href="http://www.portalus.ru">http://www.portalus.ru</a> – научная библиотека ПОРТАЛУС

#### 7.3 Перечень информационных технологий

##### 7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle
Adobe Reader
Adobe Connect Acrobat

##### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1.	Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992 .
2.	Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион.центр правовой информ. Информправо.

#### 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, для текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.



Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MSOffice365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и т.п.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе».

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

## 10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Экономика управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 12

здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

