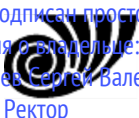


Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	 МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 16.06.2026 11:44:35 Уникальный программный код (специальности) 38.04.02	Рабочая программа дисциплины "Теория управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

## Рабочая программа дисциплины (модуля)\*

Теория управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

заочная

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 теоретических знаний, понимания концепций и теорий управления человеческими ресурсами, их места и роли в общих теоретических представлениях экономики и управления хозяйствующими субъектами, их структурами.

Достижение этих целей, в соответствии с профильной направленностью подготовки, обеспечивается решением следующих задач:

- организационно-управленческих, заключающихся в овладении способностью критически использовать существующие теории и новые теоретические представления о формировании и управлении командами, эффективных стратегиях развития человеческих ресурсов и организации в целом;
- аналитических, обеспечивающих приобретение новых, адаптации и использования традиционных теоретических знаний в системе управления человеческими ресурсами;
- научно-исследовательских, обеспечивающих умение критически оценивать результаты, полученные другими исследователями, выявлять и формулировать актуальные научные проблемы и задачи, разрабатывать программы исследований, находить решения и пути их реализации.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.1.01

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Организация деятельности служб управления персоналом

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

Диагностика и оценка персонала

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

**УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий**

#### Знать:

- концепции и подходы, методологию и методы управления человеческими ресурсами;

#### Уметь:

- проводить анализ системы управления человеческими ресурсами с выявлением проблем; использовать знания концепций и методологии управления человеческими ресурсами при проведении критического анализа в части определения и выбора подходов и моделей, методов, законов, закономерностей управления человеческими ресурсами

#### Владеть:

- опытом проведения критического анализа и аудита управления человеческими ресурсами анализа системы управления человеческими ресурсами и обоснования стратегии действий в части выбора методов и подходов.

**ПК-1: Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения**

#### Знать:

теоретические основы операционного управления человеческими ресурсами

#### Уметь:

- применять знания теоретических основ управления человеческими ресурсами для анализа и проектирования системы операционного управления человеческими ресурсами

#### Владеть:

опытом анализа и определения целей, задач, функции, показателей результативности и эффективности управления человеческими ресурсами.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

3.1 Знать:

3.1.1 - концепции и подходы, методологию и методы управления человеческими ресурсами;



Рабочая программа дисциплины "Теория управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

3.1.2 - теоретические основы операционного управления человеческими ресурсами

**3.2 Уметь:**

3.2.1

3.2.2 - проводить анализ системы управления человеческими ресурсами с выявлением проблем; использовать знания концепций и методологии управления человеческими ресурсами при проведении критического анализа в части определения и выбора подходов и моделей, методов, законов, закономерностей управления человеческими ресурсами;

3.2.3 -применять знания теоретических основ управления человеческими ресурсами для анализа и проектирования системы операционного управления человеческими

**3.3 Владеть:**

3.3.1 - проведения критического анализа и аудита управления человеческими ресурсами анализа системы управления человеческими ресурсами и обоснования стратегии действий в части выбора методов и подходов

3.3.2 - анализа и определения целей, задач, функции, показателей результативности и эффективности управления человеческими ресурсами.

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Общая трудоемкость		4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 144	Виды контроля на курсах:  экзамены 1
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 8	
самостоятельная работа	: 123	
часов на контроль	: 9	
контактная работа:	12	
ИКР:	4	

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

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Человеческий капитал: содержание, методология управления и инвестирования в его развитие</b>			
1.1	Понятие и сущность человеческого капитала  Виды человеческого капитала  Основные положения концепции человеческого капитала /Лек/	1	0,5	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
1.2	/Ср/	1	16	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
	<b>Раздел 2. Концептуальные положения, модели и схемы УЧР.</b>			
2.1	Подходы к управлению человеческими ресурсами. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход». Ограничения концепции стратегического управления персоналом. /Лек/	1	2	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1



2.2	Разработка модели рабочего места и объявления о наличии вакантной должности. /Пр/	1	0,5	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
2.3	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	25	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
<b>Раздел 3. Организационное поведение и мотивация</b>				
3.1	Понятие мотивирования.Различие понятий мотивирования и стимулирования1.Характеристика мотивационного процесса.Теории мотивации /Лек/	1	2	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
3.2	Характеристика содержательных теорий мотивации.Характеристика процессуальных теорий мотивации.Иерархия потребностей человека (теории Маслоу А. /Пр/	1	0,5	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
3.3	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	32	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
<b>Раздел 4. Социально-трудовые отношения в организации: формирование и управление</b>				
4.1	Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. Управление персоналом при различных видах стратегии организации. /Лек/	1	0,5	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
4.2	Отработка методики профессиональной ориентации и адаптации персонала. /Пр/	1	0,5	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
4.3	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	4	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
4.4	/ИКР/	1	4	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1
<b>Раздел 5. Труд: сущность, теории, формы проявления и содержание.</b>				
5.1	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	24	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
5.2	Труд: сущность, теории, формы проявления /Лек/	1	0,5	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.3
<b>Раздел 6. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами</b>				



6.1	Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов, развитие концепции стратегического управления персоналом, необходимость изменения парадигмы управления персоналом, модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика. /Лек/	1	0,5	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1 Э2
6.2	Расчет потребности в персонале различных категорий. /Пр/	1	0,5	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
6.3	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	22	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1
<b>Раздел 7. Контроль освоения дисциплины</b>				
7.1	/Экзамен/	1	9	Л1.1 Л1.4 Л1.3 Л1.2Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Тесты открытого и закрытого типа, задачи

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

Типовые тестовые задания:

1. Зарубежный опыт мотивации персонала и возможности его применения в России.
2. Организация охраны здоровья работников предприятия.
3. Основные приемы манипулирования руководителем.
4. Организация сотрудничества вузов с кадровыми агентствами.
5. Особенности влияния глобализации бизнеса на управление персоналом компании.
6. Построение в компании системы внутреннего кадрового контроля (аудита).
7. Влияние транспортной усталости на эффективность работы персонала.
8. Организация работы персонала на дому (условия, контроль).
9. Повышение профессионализма специалистов методами персонального менеджмента.
10. Оптимизация организационной структуры промышленного предприятия (страховой компании, строительной организации, торговой компании и т.д.).
11. Формирование психологического климата в коллективе.
12. Исследование возможностей финансовой оценки деятельности службы персонала фирмы.
13. Разработка индивидуальной стратегии и тактики стрессоустойчивого поведения.
14. Организация профессиональной подготовки кадров.
15. Прогнозирование конфликтов на предприятии.
16. Диагностика конфликтов.
17. Возможности переговорного процесса в урегулировании конфликтов.
18. Особенности организации работы с персоналом разных возрастов групп.



19. Технологии кадровой работы малого (среднего, крупного) предприятия
20. Формирование и управление системой мотивации в организации.
21. Сравнение организации оплаты труда в прибылеобразующих и сервисных подразделениях.
22. Роль и функции службы по управлению персоналом в современной организации.
23. Построение системы найма и оценки персонала.
24. Типы организационных культур в организации.
25. Построение системы оценки персонала при приеме на работу.

**Практические задания:**

1. Письменный ответ «Особенности русской философии управления человеческими ресурсами».
2. Тест «Каковы ваши способности к управлению?»
3. Определить свой темперамент (тест Айзенка)
4. «Дуэль». Назвать темперамент сокурсника. Каждый хвалит свой темперамент, подчеркивая его выигрышные стороны. Далее холерики хвалят сангвиников и флегматиков, сангвиники — холериков и флегматиков и т.д.
5. Спроектировать разделение труда в процессе выполнения службой управления человеческими ресурсами своих функций, построить организационную структуру и схему функциональных взаимосвязей этой службы с другими подразделениями и специалистами.
6. Сравнительная характеристика открытого и закрытого вида кадровой политики организации.
7. Охарактеризуйте сущность кадровой политики в условиях инновационной экономики.
8. Составьте подробную профессиограмму по одному из видов профессиональной деятельности.
9. Представьте, что вы работаете специалистом по набору персонала. Вам нужно провести собеседование с кандидатом на вакантную должность. Составьте список формализованных и слабоформализованных вопросов (не менее 10), которые вы зададите собеседнику. Поясните, какие особенности кандидата вы хотите выяснить, задавая каждый из своих вопросов.
10. Разработайте программу адаптации первокурсников
11. На основе должностной инструкции разработайте систему показателей для оценки результативности труда сотрудника.
12. Провести опрос в группе с помощью разных тестов на определение мотивации.
13. Проанализируйте ситуацию, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников:
  - ценного специалиста переманивают в другую организацию;
  - организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий;
  - в отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками;
  - в организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены;
  - опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.
14. При распределении премии начальник отдела не выделил ее одному из сотрудников. В организации отсутствовала кадровая технология мотивации и стимулирования работников, связанная с технологией оценки деятельности. Таким образом, оснований для лишения премии не было. На вопрос подчиненного о причине депримирувания начальник отдела сказал, что так он наказывает подчиненного за систематические опоздания на работу. Сформулируйте ответы на следующие вопросы:
  - а) каковы способы преодоления данного конфликта?
  - б) каковы основные этапы разрешения конфликта между руководителем и подчиненными?
  - в) как должен вести себя руководитель, чтобы не провоцировать конфликты с подчиненными?
15. Тест Томаса.
16. Оценка психологической атмосферы в студенческом коллективе с помощью методики А.Ф. Фидлера.
17. Моделирование личностно-деловых качеств современного руководителя.
18. Ситуация «Своевольный работник».

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

Фонды оценочных средств для подготовки к экзамену:

1. Концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами.
2. Сравнительный анализ концепций управления человеческими ресурсами, применяемых в России и за рубежом.
3. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами.
4. Методы управления человеческими ресурсами.
5. Объекты и субъекты управления человеческими ресурсами.
6. Цели, функции и задачи службы управления персоналом.



7. Организационные структуры службы управления человеческими ресурсами.
8. Теория человеческого капитала.
9. Составляющие человеческого капитала.
10. Рынок труда и занятость населения.
11. Международная миграция трудовых ресурсов.
12. Сегменты международного рынка труда.
13. Сущность трудовой деятельности как объекта управления человеческими ресурсами.
14. Исторический процесс эволюции трудовой деятельности с древних времен до наших дней.
15. Эволюция научных взглядов на роль труда в обществе.
16. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал работников.
17. Понятие и разновидности трудового коллектива.
18. Стадии и уровни развития производственного коллектива.
19. Пути ускорения формирования коллектива.
20. Кадровая политика организации и ее элементы.
21. Типы кадровой политики.
22. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
23. Кадровое планирование.
24. Организация привлечения и отбора персонала.
25. Трудовая адаптация персонала, управление деловой карьерой.
26. Организация условий труда.
27. Коммуникативное поведение в организации.
28. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации.
29. Функции руководителя.
30. Стили и методы работы руководителя.
31. Организация труда руководителя.
32. Теории и типы лидерства в организациях.

База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Прочитайте задание, и установите соответствие между названиями теорий управления персоналом и их ключевыми характеристиками по отношению к наемным работникам:

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо

элементами финансовой системы                      Характеристика элемента финансовой системы

А) Классические теории управления персоналом      1. В центре внимания межличностные отношения, социальные потребности работников и психологический климат в коллективе

Б) Теории человеческих ресурсов                              2. В центре внимания разработка методов контроля за выполнением работниками возложенных на них задач

В) Теории человеческих отношений                              3. Задача руководителя — рационально использовать потенциал работников, опираясь на их способность к самоконтролю, творчеству,

самостоятельному принятию решений

А                      Б                      В

Задание 2. (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите в логической последовательности этапы процесса управления персоналом. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Подбор
2. Планирование
3. Обучение
4. Оценка эффективности работы сотрудников

Задание 3. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- А. Планирование;
- Б. Прогнозирование;
- В. Мотивация;
- Г. Составление отчетов;

Задание 4. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)



Управленческий персонал включает:

- А. Вспомогательных рабочих;
- Б. Сезонных рабочих;
- В. Младший обслуживающий персонал;
- Г. Руководителей, специалистов

Задание 5. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- А. Вкладывание средств в производство;
- Б. Вкладывание средств в новые технологии;
- В. Расходы на повышение квалификации персонала;
- Г. Вкладывание средств в строительство новых сооружений.

Типовые практические задания:

Назовите ключевые задачи и кадровые стратегии на разных стадиях жизненного цикла организации

1. «Пионерская» фаза. Признаки:

- корпоративную культуру определяют цели, идеи и ценности руководства;
- сотрудники принимают целевые установки лидера как свои собственные;
- цели просты, поэтому каждый сотрудник видит, какой вклад он внес.

Назовите ключевые задачи и кадровые стратегии на разных стадиях жизненного цикла организации

2. Фаза дифференциации. Признаки:

- действуют жесткие регламенты;
- департаменты живут отдельной жизнью;
- отделы ведут «документальную войну» (отправляют друг другу «отписки»);
- руководители отделов озабочены не глобальной целью, а своевременной сдачей отчетности;
- материальная мотивация сотрудников не работает;
- люди чувствуют себя не комфортно, менеджеры стараются лишь хорошо выглядеть на фоне других. Это приводит к принятию неверных решений, сокрытию истинного положения вещей.

Назовите ключевые задачи и кадровые стратегии на разных стадиях жизненного цикла организации

3. Фаза интеграции. Признаки:

- руководитель позиционируется как пример для подражания;
- руководители подразделений наделены персональной ответственностью за результат;
- поощряется развитие способностей сотрудников, включая и те, которые не связаны напрямую с работой;
- персоналу ясны стратегические цели благодаря оформленному на бумаге «внутреннему кодексу»;
- сотрудники действуют в интересах общего дела.

#### 6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания тестовых вопросов (для текущей аттестации)

Неудовлетворительно (0-2 балла) - % выполненных заданий менее 61

Удовлетворительно (3-5 баллов) - % выполненных заданий 61-75

Хорошо (6-8 баллов) - % выполненных заданий 76-90

Отлично (9-10 баллов) - % выполненных заданий 91-100

Критерии оценивания теоретического вопроса (для текущей аттестации):

71-80 балл. - студент глубоко и полно владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом; умеет связывать теорию с практикой, иллюстрировать примерами, фактами, данными научных исследований; видит межпредметные связи, предложения, способен делать выводы логично, четко. Ясно и кратко излагает ответы на поставленные вопросы; умеет обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу. Ответ носит самостоятельный характер.

61-70 балл. - ответ студента соответствует указанным выше критериям, но содержание ответа имеет отдельные неточности (несущественные ошибки) в изложении теоретического и практического материала, отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой; допущенные ошибки исправляются студентом после дополнительных вопросов экзаменатора.

51-60 балл. - студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности и существенные ошибки в определении понятий, формулировке положений, не привлекает для аргументации ответа основные положения исследовательских, концептуальных и



нормативных документов, не умеет обосновать свои суждения; наблюдается нарушение логики изложения. Ответ отличается низким уровнем самостоятельности, не содержит собственной профессионально - личностной позиции. менее 50 балл. - студент имеет разрозненные, бессистемные знания: не умеет выделять главное и второстепенное; допускает ошибки в определении понятий, формулировке теоретических положений, искажающие их смысл; не ориентируется в нормативно-концептуальных, программно-методических, исследовательских материалах, беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет соединять теоретические положения с педагогической практикой; не умеет применять знания для обоснования и объяснения фактов, не устанавливает межпредметные связи.

Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Экзамен состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

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).

Для получения оценки «зачтено» необходимо набрать не менее 50 баллов.

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично» и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке «хорошо» и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен решать практические задачи с отдельными ошибками.

3. Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно» и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно», обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам 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
ЛП.1	Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строительева Т. Г.	Экономика и управление человеческими ресурсами: учебное пособие ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=429809">https://znanium.com/catalog/document?id=429809</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
ЛП.2	Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н., Феклистов И. И.	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/584037">https://urait.ru/bcode/584037</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.3	Исаева О. М., Припорова Е. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583983">https://urait.ru/bcode/583983</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.4	Лапшова О. А., Земляк С. В., Баудер Е. А., Гадиев Г. А., Ганичева Е. В., Кондрашов В. М., Савченко Ю. Ю., Соколова И. С., Василенко С. А., Шеломенцева М. В., Яшенкова Н. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583318">https://urait.ru/bcode/583318</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Никитина А. С., Чевтаева Н. Г.	Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/557251">https://urait.ru/bcode/557251</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.2	Озерникова Т.Г.	Благополучие персонала в системе управления человеческими ресурсами: монография ( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=471163">https://znanium.ru/catalog/document?id=471163</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2026	ЭБС
ЛП.3	Дейнека А. В., Беспалько В. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=720284">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=720284</a> )	Москва : Дашков и К, 2025	ЭБС

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

Э1	1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a> . 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПаблицинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . 3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <a href="https://bibli-online.ru">https://bibli-online.ru</a> . 4. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: <a href="https://www.book.ru/">https://www.book.ru/</a> . 5. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: <a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a> . 6. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a> .			
Э2	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблицинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>			

#### 7.3 Перечень информационных технологий

##### 7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

##### 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.



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

Рабочая программа дисциплины "Теория управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 12

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, занятий семинарского типа, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения.

Аудитория для проведения вебинаров ул.Молодогвардейцев, 57а, каб. (110) Персональный компьютер, Веб-камера, Колонки

Лингафонный кабинет Ул.Бр.Кашириных, 129, к.428

Специально оборудованный мультимедийный класс

Учебная аудитория для самостоятельной работы Ул.Бр. Кашириных, 129, к.206

Тифлотехническая аудитория ауд. А-28, ул.Бр.Кашириных, 129 Тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.). Специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

Сурдотехническая аудитория ауд.А-27, ул. Бр.Кашириных, 129 Радиокласс «Сонет-Р» (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, аудиотехника.

Аудитория адаптивных информационных технологий ауд.А-27, ул. Бр.Кашириных, 129 Компьютерный класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:

а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);

б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);

в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

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

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от



работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу. Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину необходимо познакомиться с рабочей программой, списком основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line, off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательно познакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной (основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс, не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке в домашних условиях образовательными ресурсами, представленными в разделе 1.5., а также общедоступными Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей, посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

- при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее содержание, логику изложения;
  - вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи.
- Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;
  - если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;
  - необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;
- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);
- дистанционные групповые (on-line, off-line).

Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## **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 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.

