

MINISTRY OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
«National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Working programme of the discipline

HR management

Higher education level

Bachelor degree

Area of study / speciality

38.03.01 - Economics

Focus /specialization of the study programme

World Economy

Mode of study

full-time

Nizhny Novgorod

Year of commencement of studies 2025

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.05 Управление персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-2: Способен критически оценивать варианты управленческих решений и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий	ПК-2.1: Критически оценивает результаты управленческих решений ПК-2.2: Разрабатывает предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий	ПК-2.1: Знать: теоретические основы управления персоналом; Уметь: разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами организации, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности; Владеть: навыками организации работы с персоналом организации; ПК-2.2: Знать: Основные понятия и функции управления персоналом; Уметь: организовать деятельность рабочей группы, в рамках работы над конкретным экономическим проектом; Владеть: Методами управления человеческими ресурсами;	Тест	Экзамен: Доклад-презентация
ПК-6: Способен на основе типовых методик собрать и проанализировать экономические данные, рассчитать и обосновать социально-	ПК-6.1: Использует типовые методики, современные технические средства и информационные технологии для сбора и анализа экономических данных	ПК-6.1: Знать: Основные понятия и функции типовых методик и средств сбора и анализа данных; Уметь: типовые методики, современные технические средства и информационные	Тест	Экзамен: Доклад-презентация

экономические показатели, используя для решения задач современные технические средства и информационные технологии	ПК-6.2: Рассчитывает и обосновывает социально-экономические показатели на основе типовых методик с использованием современных технических средств и информационных технологий	технологии для сбора и анализа экономических данных; Владеть: Методика и технологиями для сбора и анализа данных. ПК-6.2: Знать: основные социально-экономические показатели управления персоналом. Уметь: рассчитать основные социально-экономические показатели управления персоналом на основе типовых методик; Владеть: Методиками расчета основных социально-экономических показателей.		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	5
Часов по учебному плану	180
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	94
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия	Занятия	Всего	

		лекционного типа	семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы		
	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О
Основы управления персоналом организации	68	8	16	24	44
Работа с персоналом	74	8	16	24	50
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	180	16	32	50	94

Contents of sections and topics of the discipline

Раздел 1. Основы управления персоналом организации.

Тема 1. Роль, методы и принципы управления персоналом в системе управления организацией.

Тема 2. Актуальные мировые тренды управления персоналом.

Тема 3. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, планирование деловой карьеры.

Раздел 2. Работа с персоналом

Тема 1. Планирование работы с персоналом организации. Кадровое планирование.

Тема 2. Набор и отбор персонала. Эффективные инструменты оценки персонала.

Тема 3. Адаптация персонала.

Тема 4. Развитие персонала. Современные инструменты развития персонала.

Геймификация. Коучинг.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Human Resource Management / Управление персоналом, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5255>.

Иные учебно-методические материалы:

а) основная литература

1. Helen Shipton, Pawan Budhwar Human Resource Management, Innovation and Performance (2016) <https://link.springer.com/book/10.1057/9781137465191>

б) дополнительная литература:

1. S.R. de Silva Human Resource Management, Industrial Relations and Achieving Management Objectives 1998 <http://lib.myilibrary.com/Open.aspx?id=4020>

2. Ina Ehnert Sustainable Human Resource Management (2009)

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-7908-2188-8>

3. Maike Andresen, Christian Nowak Human Resource Management Practices (2015)

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-08186-1>

4. Matthias Zeuch Handbook of Human Resources Management (2016)

<https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-662-44152-7>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. MS Windows 7 (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47276400),

2. Microsoft Office 2007 Профессиональный + (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47729513),

3. Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, № 1096-160712-081443-850-73)

5. Assessment tools for ongoing monitoring of learning progress and interim certification in the discipline (module)

5.1 Model assignments required for assessment of learning outcomes during the ongoing monitoring of learning progress with the criteria for their assessment:

5.1.1 Model assignments (assessment tool - Test) to assess the development of the competency ПК-2:

1. Описание работы и определение требований к кандидатам очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала, так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:

- да;
- иногда;
- нет.

2. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:

- **должностной инструкцией;**
- оценочным листом сотрудника;
- листом интервьюера;
- анкетой работника.

3. Адаптация – это:

- *приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда*
- *взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях*
- приспособление организации к изменяющимся внешним условиям

1. К преимуществам внутренних источников найма относят

- *низкие затраты на адаптацию персонала*
- *уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации*
- *появление новых импульсов для развития*
- *рост производительности труда*
- *повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.*

5. С помощью каких методов отбора можно оценить отношение кандидата к работе:

- а) предварительный отбор
- б) собеседование
- в) тестирование
- г) проверка рекомендаций
- д) медицинское обследование

6. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- психологические тесты;
- проверка знаний;
- проверка профессиональных навыков;
- графологический тест.

5.1.2 Model assignments (assessment tool - Test) to assess the development of the competency ПК-6:

1. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам

приспособление к относительно новому социуму

усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации

2. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться

опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников

не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы

3. С какого процесса начинается адаптация работника в коллективе?

ориентации

идентификации

приспособлении

4. Аттестация – это форма оценки человека, которую:

может дать только другой человек, группа людей

можно провести с помощью измерительных приборов

можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей.

5. Обогащение содержания работы – это:

одна из новых форм организации труда

один из критериев профессионального продвижения

один из показателей анализа работы

6. Что следует понимать под текучестью персонала:

все виды увольнений из организации;

увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;

увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;

увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

7. Для изложения и передачи большого объема теоретических и методических знаний в сжатые сроки наилучшим образом подходит:

деловая игра

семинар

лекция

наставничество

8. К преимуществам обучения на рабочем месте относятся:

содержание учебных программ непосредственно увязано со спецификой деятельности компании

участники обучения встречаются только с работниками этой же организации

могут использоваться современные учебные тренажеры, моделирующие производственные ситуации,

может быть экономически более выгодным

9. Какой метод из ниже перечисленных применяется для определения потребностей в обучении конкретного человека?

анализ работы

аттестация

выделение индивидуальных целей работы из множества общих целей организации

самообучение.

Assessment criteria (assessment tool — Test)

Grade	Assessment criteria
pass	Студент знает основные определения дисциплины, разбирается в пройденном материале, дает правильные комментарии. Допускаются незначительные неточности и упущения в ответах,

Grade	Assessment criteria
	которые серьезно не искажают основную суть.
fail	Ошибки в ответах значительные и свидетельствуют о неправильном представлении о пройденном материале. Ответы на вопросы краткие и не раскрывают сути вещей.

5.2. Description of scales for assessing learning outcomes in the discipline during interim certification

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	обучающегося от ответа		некоторым и недочетами	и недочетами	недочетов	ошибок и недочетов	
--	---------------------------	--	------------------------------	-----------------	-----------	-----------------------	--

Scale of assessment for interim certification

Grade		Assessment criteria
pass	outstanding	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "outstanding", the knowledge and skills for the relevant competencies have been demonstrated at a level higher than the one set out in the programme.
	excellent	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "excellent",
	very good	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "very good",
	good	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "good",
	satisfactory	All the competencies (parts of competencies) to be developed within the discipline have been developed at a level no lower than "satisfactory", with at least one competency developed at the "satisfactory" level.
fail	unsatisfactory	At least one competency has been developed at the "unsatisfactory" level.
	poor	At least one competency has been developed at the "poor" level.

5.3 Model control assignments or other materials required to assess learning outcomes during the interim certification with the criteria for their assessment:

5.3.1 Model assignments (assessment tool - Report-presentation) to assess the development of the competency ПК-2

1. Деловая карьера: понятие, этапы, виды.
2. Оценка потенциала работников и организации.
3. Виды оценки потребности в персонале.
4. Расчет потребности в персонале.
5. Мотивационная составляющая качества персонала.
6. Карьера. Направления деловой карьеры.
7. Управление знаниями.

5.3.2 Model assignments (assessment tool - Report-presentation) to assess the development of the competency ПК-6

1. Концепция управления персоналом и кадровая политика (понятие, цели, объект и субъект).
2. Кадровое планирование: понятие, основные задачи и виды.
3. Кадровая безопасность.
4. Формирование и управление кадровым резервом в организации.
5. Управление талантами.
6. Трудовая адаптации персонала: понятие, виды, цели и факторы на неё влияющие.
7. Организация обучения персонала: понятие, виды и концепции.

Assessment criteria (assessment tool — Report-presentation)

Grade	Assessment criteria
outstanding	Текст доклада и презентация безупречны по логике изложения и оформлению, в них представлено научное творческое объяснение фактов и явлений, связанных с анализом современных тенденций лидерства, вскрыты характерные тенденции развития международного бизнеса, даны мотивированные самостоятельные обобщающие выводы; в ходе презентации продемонстрировано умение аргументировано отстаивать собственные идеи и выводы
excellent	Текст доклада и презентация безупречны по логике изложения и оформлению, в них раскрыты категории, понятия, относящиеся к анализу современных тенденций лидерства и оценке стилей лидерства, проведена оценка необходимых статистических данных, вскрыты характерные тенденции развития, даны обоснованные обобщающие выводы; в ходе презентации продемонстрировано умение аргументировано отстаивать идеи и выводы доклада
very good	Текст доклада и презентация логичны и оформлены в соответствии с требованиями, в них раскрыты понятия и закономерности, относящиеся к анализу тенденций современного лидерства и оценке стилей лидерства, проявлены навыки статистического анализа, но при этом некоторые вопросы темы освещены неполно, нечетко сформулированы выводы и рекомендации, имеются незначительные недостатки в оформлении текста и презентации; в ходе презентации продемонстрировано знание содержательных моментов доклада.
good	Текст доклада и презентация логичны и оформлены в соответствии с требованиями, в них раскрыты ключевые аспекты, относящиеся к анализу тенденций современного лидерства, проявлены навыки статистического анализа, сделаны необходимые выводы, но при этом некоторые вопросы темы освещены неполно, нечетко сформулированы выводы, имеются незначительные недостатки в оформлении работы; в ходе презентации продемонстрировано знание существенных содержательных моментов доклада
satisfactory	Текст доклада и презентация оформлены в целом в соответствии с требованиями и правильно освещают узловые вопросы, дают достаточное представление о тенденциях современного лидерства, отражают характерные факты, но есть недостатки, снижающие теоретическую и практическую ценность содержания, нарушена логичность изложения, допущены отступления от требований по оформлению материала; в ходе презентации проявляется неуверенное владение материалом доклада.
unsatisfactory	Текст доклада и презентация отражают только теоретические аспекты выбранной

Grade	Assessment criteria
	проблематики, использовано незначительное количество источников информации, главным образом, учебных пособий; содержится плагиат; если доклад допускается к презентации, то в ее ходе выявляется, что студент не владеет изложенным материалом: не знает содержания понятий, фактов, тенденций.
poor	Текст доклада и презентация не отвечают выше изложенным требованиям, студент не владеет материалом, изложенным в тексте, не знает содержания понятий, категорий, фактов.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кибанов Ардадьон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 440 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-018872-0. - ISBN 978-5-16-111730-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875056&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Шекшня Станислав. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг : Практическое пособие. - 2. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2011. - 206 с. - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-9614-1614-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=889463&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. MS Windows 7 (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47276400),
2. Microsoft Office 2007 Профессиональный + (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47729513),
3. Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, № 1096-160712-081443-850-73)

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: Материально-техническое обеспечение включает в себя: лекционные аудитории (оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в сеть Интернет), помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью), библиотеку (имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.01 - Economics.

Author(s): Погодина Галина Владимировна.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.24, протокол № 5.