

Документ: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Информация о владельце: "Самарский государственный экономический университет"
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 23.09.2026 16:15:50
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 41.03.02 Регионоведение России

Направленность (профиль) подготовки: Региональная экономика и управление

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 4 года

Объем: в зачетных единицах: 4 з.е.
в академических часах: 144 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Кандидат экономических наук Абрамова О. С.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 41.03.02 Регионоведение России, утвержденного приказом Минобрнауки от 15.06.2017 № 554

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра региональной экономики и управления	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Гусева М. С.	Рассмотрено	21.09.2026, № 3

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- Научиться определять полный перечень кадровых задач, необходимых для достижения стратегической цели организации, и выбирать правомерные и экономически целесообразные инструменты их решения с учетом наличного бюджета и временных ограничений;
- Освоить технологии эффективного социального взаимодействия, позволяющие правильно определить свою функциональную роль в кадровой команде и выстраивать конструктивные рабочие отношения с коллегами на всех этапах реализации HR-проектов;
- Приобрести навыки принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области управления персоналом, которые одновременно обеспечивают безопасность и охрану труда потребителей и сотрудников, базируются на фундаментальных экономических теориях и учитывают социальные последствия этих решений для коллектива в динамичной внешней среде.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленных целей

Знать:

УК-2.1/Зн1 Принципов целеполагания и иерархического структурирования задач

Уметь:

УК-2.1/Ум1 Трансформировать общую цель в конкретный перечень измеримых и достижимых задач

Владеть:

УК-2.1/Нв1 Методикой ранжирования задач по приоритетности и срочности в рамках ограниченных ресурсов

УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Знать:

УК-2.2/Зн1 Правовых норм, регламентирующих профессиональную деятельность, и принципов ресурсного анализа

Уметь:

УК-2.2/Ум1 Сопоставлять альтернативные способы решения задач с учетом финансовых, временных и нормативных ограничений

Владеть:

УК-2.2/Нв1 Инструментарием оценки рисков и выбора оптимального решения поставленной задачи

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 4.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		
УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленных целей	Гражданское право, Конституционное право, Общественный проект "Обучение служением"	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Открытые данные для регионального анализа, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена по направлению подготовки, Производственная практика: организационно-управленческая практика, Процессно-ориентированное управление, Работа с пространственными данными, Территориальное планирование, Управление изменениями
УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Гражданское право, Конституционное право, Общественный проект "Обучение служением", Основы права	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Основы государственного и муниципального управления, Открытые данные для регионального анализа, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена по направлению подготовки, Производственная практика: организационно-управленческая практика, Процессно-ориентированное управление, Работа с пространственными данными, Территориальное планирование, Управление изменениями

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Групповая контактная работа (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Четвертый семестр	144	4	54	36	18	2	0,3	53,7	Экзамен
Всего	144	4	54	36	18	2	0,3	53,7	34

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Всего	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами	35,88	12	6	17,88
Тема 1.1. Сущность, цели и функции системы управления человеческими ресурсами организации	5,98	2	1	2,98
Тема 1.2. История формирования научных концепций об управлении человеческими ресурсами	5,98	2	1	2,98
Тема 1.3. Человеческие ресурсы как объект HR- менеджмента. Кадровый потенциал организации	5,98	2	1	2,98
Тема 1.4. Кадровая политика организации	5,98	2	1	2,98
Тема 1.5. Основы делопроизводства. Перечень кадровых документов организации	5,98	2	1	2,98
Тема 1.6. Правовое регулирование условий труда в российских компаниях	5,98	2	1	2,98
Раздел 2. Процессы в управлении человеческими ресурсами	74,12	24	12	35,82
Тема 2.1. Планирование потребности в персонале	8,28	2	1	2,98
Тема 2.2. Философия набора и отбора персонала	5,98	2	1	2,98
Тема 2.3. Управление процессом адаптации работников организации	5,98	2	1	2,98
Тема 2.4. Управление мотивацией работников организации	5,98	2	1	2,98
Тема 2.5. Основы построения системы стимулирования	5,98	2	1	2,98
Тема 2.6. Сущность, цели, организационные формы и этапы организации обучения персонала	5,98	2	1	2,98

Тема 2.7. Определение потребности в обучении персонала. Оценка результатов обучения, переподготовки и повышения квалификации	5,98	2	1	2,98
Тема 2.8. Управление карьерой: виды карьеры, субъекты и стадии карьерного развития	5,98	2	1	2,98
Тема 2.9. Формирование, подготовка и использование кадрового резерва организации	5,98	2	1	2,98
Тема 2.10. Бюджетирование затрат на персонал	5,98	2	1	2,98
Тема 2.11. Показатели оценки результатов деятельности персонала	5,98	2	1	2,98
Тема 2.12. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами организации	6,04	2	1	3,04

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование
Промежуточная аттестация	Экзамен

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	Тестирование	Экзамен
2	Процессы в управлении человеческими ресурсами	Тестирование	Экзамен

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ Какой критерий является основным при выборе между внутренним наймом и аутсорсингом персонала в условиях ограниченного бюджета? а) Престижность бренда работодателя б) Соотношение затрат на привлечение и экономического эффекта от закрытия позиции в) Личные симпатии руководителя г) Количество откликов на вакансию Ответ: б		УК-2
2	Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ В какой ситуации сокращение штата является экономически обоснованным и правомерным? а) При снижении объемов производства, подтвержденном финансовыми документами б) При нежелании сотрудника работать сверхурочно в) При отсутствии вакансий на рынке труда г) При изменении логотипа компании		УК-2

	Ответ: а	
3	Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ Какой способ решения задачи по повышению производительности труда требует наименьших единовременных финансовых вложений? а) Закупка нового автоматизированного оборудования б) Проведение внутреннего обучения с использованием наставничества в) Полный аутстаффинг подразделения г) Привлечение дорогих зарубежных консультантов Ответ: б	УК-2
4	Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ Какая нормативно-правовая база является обязательной при определении круга кадровых задач, связанных с приемом и увольнением работников? а) Гражданский кодекс Российской Федерации б) Трудовой кодекс Российской Федерации в) Налоговый кодекс Российской Федерации г) Уголовный кодекс Российской Федерации Ответ: б	УК-2
5	Найдите логические пары между элементами двух списков и запишите ответ в виде последовательности пар Соотнесите этап планирования потребности в персонале с его содержанием. этап: 1. Анализ наличного потенциала 2. Прогноз будущей потребности 3. Определение разрыва 4. Разработка мероприятий по устранению разрыва содержание: А. Выбор способов привлечения, обучения или сокращения персонала с учётом бюджета и сроков Б. Оценка численности, квалификации и возраста действующих сотрудников В. Сравнение фактической укомплектованности с плановыми показателями Г. Расчёт требуемого количества работников на основе производственных планов Ответ: 1Б, 2Г, 3В, 4А	УК-2
6	Найдите логические пары между элементами двух списков и запишите ответ в виде последовательности пар Соотнесите ограничение при решении кадровой задачи с примером его проявления. ограничение: 1. Правовое ограничение 2. Финансовое ограничение 3. Временное ограничение 4. Ресурсно-инфраструктурное ограничение пример: А. Отсутствие свободных рабочих мест для перевода сокращаемых сотрудников Б. Запрет на увольнение беременных женщин согласно статье Трудового кодекса В. Фиксированный размер фонда оплаты труда, не позволяющий повысить оклады всем категориям Г. Крайний срок сдачи отчётности, не позволяющий провести полноценное собеседование со всеми кандидатами Ответ: 1Б, 2В, 3Г, 4А	УК-2
7	Найдите логические пары между элементами двух списков и запишите ответ в виде последовательности пар Соотнесите управленческую задачу с оптимальным способом её решения при дефиците ресурсов задача: 1. Срочное закрытие вакансии ведущего специалиста 2. Повышение квалификации большого числа работников без отрыва от производства 3. Снижение затрат на подбор персонала 4. Оптимизация численности при сохранении объёма работ способ: А. Использование внутреннего кадрового резерва и наставничества Б. Размещение вакансий на бесплатных интернет-площадках и реферальная программа В. Привлечение через кадровое агентство с гарантией быстрого выхода на работу Г. Пересмотр норм выработки и уплотнение рабочего графика без увеличения нагрузки Ответ: 1В, 2А, 3Б, 4Г	УК-2
8	Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ Что представляет собой первый этап процесса декомпозиции стратегической цели организации в систему кадровых задач? а) Разработка должностных инструкций б) Формулировка генеральной цели в измеримых показателях в) Проведение собеседований с кандидатами г) Расчет фонда оплаты труда Ответ: б	УК-2

2. Процессы в управлении человеческими ресурсами Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Определите верный порядок следования элементов и запишите их в виде последовательности цифр Установите правильную последовательность этапов выбора оптимального способа решения кадровой задачи. 1. Разработка нескольких альтернативных вариантов решения 2. Анализ имеющихся ресурсов и ограничений 3. Чёткая формулировка цели и круга задач 4. Сравнение вариантов по критериям и выбор наилучшего		УК-2
	Ответ:	3, 1, 2, 4	
2	Определите верный порядок следования элементов и запишите их в виде последовательности цифр Установите правильную последовательность действий при планировании потребности в персонале. 1. Выбор источника привлечения кандидатов 2. Анализ действующего штатного расписания 3. Определение разрыва между потребностью и наличием 4. Расчёт нормативной численности на основе производственной программы		УК-2
	Ответ:	2, 4, 3, 1	
3	Прочитайте текст и запишите верный ответ Какой документ обязан оформить работодатель при сокращении штата, чтобы выполнить требования ТК РФ о заблаговременном уведомлении работника?		УК-2
	Ответ:	Уведомление о сокращении	
4	Прочитайте текст и запишите верный ответ Какой способ стимулирования сотрудников не предполагает денежных выплат и опирается на корпоративную культуру?		УК-2
	Ответ:	Нематериальная мотивация	
5	Прочитайте текст и запишите верный ответ Документ, в котором зафиксированы все должности, их количество и должностные оклады, является основой для планирования численности персонала. Как он называется?		УК-2
	Ответ:	Штатное расписание	
6	Прочитайте текст и запишите верный ответ Как называются затраты, отражающие упущенную выгоду при выборе одного способа решения кадровой задачи вместо другого?		УК-2
	Ответ:	Альтернативные издержки	
7	Прочитайте текст и запишите верный ответ Краткосрочный документ, содержащий перечень конкретных действий, сроков и ответственных за реализацию кадрового решения, называется...		УК-2
	Ответ:	План-график	

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен четвертый семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Дайте развернутый ответ Раскройте сущность и функции менеджмента, современные принципы менеджмента.		УК-2
	Ответ:	Менеджмент представляет собой непрерывный процесс планирования, организации, мотивации и контроля, направленный на достижение целей организации путем эффективного использования имеющихся ресурсов. Классические функции менеджмента включают целеполагание, координацию, принятие решений и регулирование, которые обеспечивают системность управленческой деятельности. Современные принципы менеджмента базируются на ориентации на потребителя, непрерывном обучении и развитии персонала, гибкости и адаптивности к изменениям внешней среды, а также на вовлеченности сотрудников в управление и социальной ответственности бизнеса. В современных условиях ключевыми становятся принципы цифровизации, устойчивого развития и управления знаниями.	
2	Дайте развернутый ответ Раскройте сущность и цели управления человеческими ресурсами организации.		УК-2
	Ответ:	Управление человеческими ресурсами — это стратегический и системный подход к управлению персоналом, который рассматривает сотрудников как ключевой актив и источник конкурентных преимуществ организации. Сущность УЧР заключается в создании условий для максимального раскрытия потенциала каждого работника при одновременном достижении целей организации. Основными целями управления человеческими ресурсами являются обеспечение организации квалифицированными кадрами в нужное время и в нужном количестве, развитие и удержание талантливых сотрудников, повышение производительности и вовлеченности, а также формирование корпоративной культуры, поддерживающей инновации и адаптивность. В конечном счете УЧР направлено на создание устойчивой системы, где интересы работников и работодателя сбалансированы и взаимосвязаны.	
3	Дайте развернутый ответ Что представляет собой система управления человеческими ресурсами?		УК-2

	Ответ: Система управления человеческими ресурсами представляет собой комплекс взаимосвязанных подсистем, процессов и методов, обеспечивающих эффективное управление персоналом на всех этапах его жизненного цикла в организации. Она включает такие функциональные блоки, как планирование потребности в кадрах, подбор и адаптацию, обучение и развитие, оценку и аттестацию, мотивацию и оплату труда, кадровый учет и документооборот, а также управление карьерой и кадровым резервом. Система базируется на кадровой стратегии организации и тесно интегрирована с общей стратегией управления, охватывая как оперативные, так и стратегические аспекты работы с персоналом. Важнейшими элементами системы являются кадровые технологии, нормативно-методическое обеспечение, информационные системы и корпоративная культура.	
4	Дайте развернутый ответ Что представляет собой служба управления человеческими ресурсами организации? Роли HR-менеджера. Ответ: Служба управления человеческими ресурсами — это структурное подразделение организации, которое реализует кадровую политику и обеспечивает выполнение всех функций по управлению персоналом в соответствии со стратегическими задачами бизнеса. В состав службы входят специалисты по подбору, обучению, компенсациям, развитию персонала, а также кадровое делопроизводство и специалисты по охране труда. HR-менеджер выполняет широкий спектр ролей: стратег (участвует в разработке кадровой стратегии), партнер бизнеса (выступает консультантом для линейных руководителей), администратор (обеспечивает соблюдение трудового законодательства и ведение документации), эксперт в области развития персонала, психолог и коммуникатор (урегулирует конфликты и поддерживает моральный климат) и агент изменений (сопровождает организационные преобразования). В современных организациях HR-менеджер выступает также как аналитик данных (HR-аналитика) и цифровой трансформатор.	УК-2
5	Дайте развернутый ответ Раскройте сущность и задачи планирования потребности в персонале. Ответ: Планирование потребности в персонале — это процесс определения будущей численности, квалификации и структуры кадров, необходимых организации для достижения стратегических и оперативных целей в заданный период времени. Сущность планирования заключается в том, чтобы своевременно выявить разрыв между наличным кадровым потенциалом и будущими потребностями бизнеса, а также разработать мероприятия по его устранению. Основными задачами планирования являются: прогнозирование потребности в сотрудниках по категориям и профессиям, определение источников привлечения и сроков закрытия вакансий, расчет затрат на подбор и адаптацию, а также согласование кадровых планов с бюджетом организации. Планирование также позволяет минимизировать риски избыточной или недостаточной укомплектованности, что напрямую влияет на производительность и финансовую устойчивость организации.	УК-2
6	Дайте развернутый ответ Перечислите исходные данные для планирования потребности в персонале. Ответ: Для качественного планирования потребности в персонале необходима совокупность исходных данных, отражающих как внутренние, так и внешние параметры деятельности организации. К внутренним данным относятся: стратегические и оперативные планы организации, планы производства и продаж, организационная структура и штатное расписание, нормы выработки и трудоемкость процессов, показатели текучести и абсентеизма, данные о возрастном, половом и квалификационном составе действующего персонала, а также планы по вводу новых мощностей или освоению новых направлений. Внешние исходные данные включают состояние рынка труда, уровень заработных плат в регионе, демографические тенденции, образовательные программы и профессиональные стандарты, а также кадровую политику конкурентов и изменения трудового законодательства. Комплексный анализ этих данных позволяет построить достоверный прогноз кадровых потребностей.	УК-2
7	Дайте развернутый ответ Почему организационная структура является основой для определения потребности в персонале? Ответ: Организационная структура является фундаментальной основой для определения потребности в персонале, поскольку она закрепляет распределение задач, функций и полномочий между подразделениями и должностями. Именно структура определяет перечень необходимых должностей, количество уровней управления, нормы управляемости и связи между структурными единицами, что напрямую влияет на численность и квалификационные требования к персоналу. На основе утвержденной оргструктуры разрабатывается штатное расписание, которое фиксирует необходимое количество сотрудников по каждой должности и служит отправной точкой для расчета потребности в кадрах. При изменениях в стратегии организации (диверсификация, выход на новые рынки, сокращение затрат) в первую очередь корректируется организационная структура, что влечет за собой пересмотр кадровых потребностей.	УК-2
8	Дайте развернутый ответ Как обосновывается запрос подразделения на дополнительный персонал?	УК-2

	Ответ: Обоснование запросов подразделений на дополнительный персонал представляет собой процедуру аргументированного доказательства необходимости увеличения штатной численности в конкретных структурных единицах организации. Руководители подразделений должны представить расчеты, подтверждающие, что существующая нагрузка превышает нормативные возможности текущего состава, и что прирост персонала приведет к достижению плановых показателей (рост объема выпуска, качества обслуживания, сокращение сроков). Для обоснования используются такие документы, как операционные планы, нормативы времени и выработки, данные о выполнении KPI, информация о незакрытых проектах и задолженностях, а также сравнительный анализ нагрузки с аналогичными подразделениями. Запрос должен быть подкреплен финансовым обоснованием — расчетом экономического эффекта от приема нового сотрудника относительно затрат на его содержание, а также альтернативными вариантами (перераспределение задач, аутсорсинг).	
9	Дайте развернутый ответ Что представляет собой анализ наличного потенциала человеческих ресурсов? Ответ: Анализ наличного потенциала человеческих ресурсов представляет собой диагностическую процедуру оценки качественных и количественных характеристик действующего персонала для определения реальной способности организации выполнять поставленные задачи. Данный анализ включает оценку образовательного и профессионально-квалификационного уровня, опыта работы, возрастной и гендерной структуры, психологических и мотивационных особенностей сотрудников, а также уровня лояльности и вовлеченности. Важными инструментами анализа выступают аттестация, центры оценки, опросы, интервью, а также анализ текучести, абсентизма и производительности труда. Результаты анализа позволяют выявить кадровые дефициты, избыточную численность, внутренние резервы для ротации, а также зоны для развития и обучения, что служит основой для принятия кадровых решений.	УК-2
10	Дайте развернутый ответ Что представляет собой планирование привлечения или сокращения штатов? Ответ: Планирование привлечения или сокращения штатов представляет собой комплекс управленческих мероприятий, направленных на приведение фактической численности и структуры персонала в соответствие с плановой потребностью организации. Привлечение персонала планируется в ситуациях расширения деятельности, открытия новых направлений, высокой текучести или реализации новых проектов, при этом разрабатываются графики подбора, выбор каналов поиска и бюджетирование затрат на найм. Сокращение штатов планируется в случаях снижения объемов производства, автоматизации, оптимизации структуры или финансовых трудностей, при этом особое внимание уделяется соблюдению трудового законодательства, социальным гарантиям, проведению консультаций с профсоюзами и минимизации негативных социальных последствий (подготовка предложений по переводу, аутплейсмент, выплата компенсаций). Оба процесса требуют тщательного прогнозирования, разработки плана-графика и системы коммуникаций с коллективом для снижения сопротивления и сохранения репутации работодателя.	УК-2

7.1. Уровни овладения

Компетенция: УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

Индикатор достижения компетенции: УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленных целей.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60

Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40
-----------------	------------------------	------

Индикатор достижения компетенции: УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев, Е. Г. Абрамов, И. М. Алиев [и др.]; И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова.. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 467 с - 978-5-534-99951-8. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582789> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, О. В. Дорохина [и др.]; С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков.. - Москва: Юрайт, 2026. - 427 с - 978-5-534-17946-0. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/589490> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова, С. В. Земляк, Е. А. Баудер [и др.] - Москва: Юрайт, 2026. - 406 с - 978-5-9916-8761-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583318> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://www.gov.ru/> - Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия»

2. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»

3. <http://www.gks.ru/> - Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

Ресурсы «Интернет»

1. <https://minfin.gov.ru/> - Министерство финансов Российской Федерации (Минфин России)
2. <https://mintrud.gov.ru/> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России)

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. "Astra Linux Special Edition" РУСБ.10015-01;
2. Справочно-правовая система "Консультант Плюс";
3. МойОфис Стандартный 2.;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения