

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

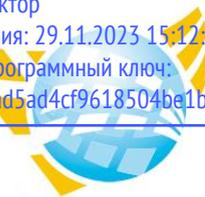
ФИО: Уварова Лиана Федоровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 29.11.2023 15:12:19

Уникальный программный ключ:

b6686bbd317ad5ad4cf9618504be1b55d4c225d407106f8746fee51f8322647a



**Частное образовательное учреждение  
высшего образования  
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ  
ИНСТИТУТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.21 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Направленность (профиль) образовательной программы:  
управление проектами

Квалификация выпускника  
Бакалавр

Форма обучения  
очно-заочная

Санкт-Петербург  
2022

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины «Управление человеческими ресурсами», относящейся к дисциплинам обязательной части блока Б1 «Дисциплины», студентам очной, очно-заочной и заочной формам обучения по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970, зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59449.

**Составитель:** д-р эконом.наук, проф. Ким О.Л.

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры  
15.06.2022 г., протокол №10

Одобрено учебно-методическим советом вуза  
15.06.2022 г., протокол № 6.

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Цель** – формирование теоретических основ управленческого мышления путем изучения основных концепций управления человеческими ресурсами, практических навыков по планированию кадровой работы, эффективному использованию технологий управления человеческими ресурсами, решению управленческих проблем применительно к российской практике.

### **Задачи:**

- исследование, анализ и прогнозирование демографических процессов;
- оценка основных качественных и количественных параметров человеческих ресурсов;
- изучение и анализ развития образования как важнейшего условия формирования конкурентоспособного работника;
- исследование многообразных составляющих мобильности человеческих ресурсов;
- анализ процессов функционирования рабочей силы и их регулирование на различных уровнях управления;
- изучение методологии формирования и механизмов приведения в жизнь государственной политики в области труда, занятости и социальной защиты населения.

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

В результате освоения дисциплины у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Способен осуществлять анализ и синтез информации в соответствии с поставленной задачей
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Демонстрирует знание норм социального взаимодействия для работы в команде
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости

## 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» в силу занимаемого ей места в ФГОС ВО, ООП ВО и учебном плане по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами.

В качестве «входных» знаний дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин «Организационное поведение», «Теория организации».

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» может являться предшествующей при изучении дисциплин «Безопасность жизнедеятельности», «Корпоративная социальная ответственность».

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	в семестре
			7
<b>Общая трудоемкость по учебному плану</b>	<b>3</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<i>Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем)</i>		<b>24</b>	<b>24</b>
Лекции (Л)		10	10
Практические занятия (ПЗ)		14	14
<i>Самостоятельная работа (СР) без учета промежуточного контроля</i>		<b>48</b>	<b>48</b>
<i>Вид контроля: экзамен</i>		<b>36</b>	<b>36</b>

#### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

##### 5.1. Содержание дисциплины по разделам

##### Разделы дисциплины и виды занятий.

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	
1.	Основные понятия дисциплины	4		1	3
2.	Система формирования трудового потенциала рабочей силы	5	1	1	3
3.	Распределение и перераспределение трудовых ресурсов и рабочей силы на территориальном, отраслевом уровнях и на уровне предприятия	4		1	3
4.	Социально–профессиональная и территориальная мобильность трудовых ресурсов и рабочей силы	5	1	1	3
5.	Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины	5	1	1	3
6.	Занятость населения: понятия, формы, виды	4		1	3

7.	Характеристика основных типов безработицы, причины возникновения, тенденции.	5	1	1	3
8.	Рынок труда: формирование, развитие, диагностика. Значение и функции.	4		1	3
9.	Понятие критической зоны рынка труда. Ее динамика.	5	1	1	3
10.	Регулирование рынка труда и занятости.	5	1	1	3
11.	Кризис труда и его последствия в России.	5	1	1	3
12.	Перспективы российской рабочей силы на международном рынке труда.	5	1	1	3
13.	Механизм реализации государственной политики занятости.	5	1	1	3
14.	Государственное регулирование занятости населения	11	1	1	9
<b>Всего</b>		<b>72</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>48</b>
<b>Вид контроля: экзамен</b>		<b>36</b>			
<b>Итого:</b>		<b>108</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>48</b>

### Содержание дисциплины, структурированное по разделам, и формы текущего контроля

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Тема 1. Основные понятия дисциплины	Население как основа формирования человеческих ресурсов, рабочей силы, кадров, персонала, экономически активного населения. Рабочая сила, экономически активное население. Трудовой потенциал. Кадры. Персонал. Занятость. Безработица.	О, Д, ДЗ
2.	Тема 2. Система формирования трудового потенциала рабочей силы	Оценка и формирование кадрового потенциала. Основные этапы системы управления трудом. Основные функции управления кадрами в России. Классическая схема разработки баланса дополнительной потребности в кадрах.	О, Д, ДЗ
3.	Тема 3. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов и рабочей силы на территориальном, отраслевом уровнях и на уровне	Распределение и перераспределение рабочей силы. Распределение работников по сферам деятельности, по отраслям народного хозяйства. Основные фазы распределения рабочей силы, их	О, Д, ДЗ

	предприятия	содержательные функции. Исторические методы распределения рабочей силы. Формы обеспечения народного хозяйства рабочей силой – эволюция развития процесса. Трансформация концептуального подхода к распределению и перераспределению рабочей силы в современных условиях. Контроль со стороны государства за состоянием движения и распределения человеческих ресурсов.	
4.	Тема 4. Социально–профессиональная и территориальная мобильность трудовых ресурсов и рабочей силы	Мобильность, социальная мобильность, ее взаимосвязь с социальной и социально-профессиональной структурой общества. Современная идеология социальной структуры общества России. Анализ конкретных форм и моделей мобильности в зарубежных странах и в России. Порождение новых форм неравенства в экономике, социальной сфере, политике, культуре. Основные типы социальной мобильности и их характеристики. Географический аспект мобильности – миграция. Основные направления современной территориальной мобильности в России.	О, Д, ДЗ
5.	Тема 5. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины	Роль миграции населения в формировании трудовых ресурсов. Основные факторы миграционной подвижности. Общая интенсивность переселений, резервы межрегиональной миграции, перераспределение населения на региональном уровне. Особенности современной миграции. Вопросы управляемости миграционной подвижности населения и трудовых ресурсов. Значение миграционных программ по регулированию естественного движения населения. Управление миграционными процессами, миграционная политика.	О, Д, ДЗ
6.	Тема 6. Занятость населения: понятия, формы, виды	Понятие «занятость населения». Влияние рынка труда на условия и характер занятости населения. Влияние экономики на трансформацию занятости населения. Основные факторы, влияющие на процессы в сфере занятости. Воздействие структурной перестройки на перераспределение рабочей силы в различные сектора отраслей экономики, профессиональные группы работников. Реализация концепции гибкого рынка труда.	О, Д, ДЗ
7.	Тема 7. Характеристика основных типов безработицы, причины возникновения, тенденции.	Определение безработицы. Взаимосвязь безработицы и рынка труда. Основные научные направления теории занятости, рынка труда и безработицы. Основные типы безработицы и их характеристики. Понятие «естественная норма безработицы». Основные научные подходы к ее определению. Понятие «безработный» с точки зрения Международной организации труда (МОТ). Формы и	О, Д, ДЗ

		структура безработицы в России.	
8.	Тема 8. Рынок труда: формирование, развитие, диагностика. Значение и функции.	Формирование рыночных отношений в сфере труда. Их взаимосвязь с приоритетами государственной политики. Рынок труда, его функции. Сбалансированность рынка труда. Конъюнктура на рынке труда и ее воздействие на цену рабочей силы. Становление рыночных отношений в сфере труда и их последствия. Концепции регулирования рынка труда и борьба с безработицей. Внешний и внутренний рынки труда. Их механизмы функционирования.	О, Д, ДЗ
9.	Тема 9. Понятие критической зоны рынка труда. Ее динамика.	Критическая зона рынка труда, ее основная характеристика. Ситуация на рынке труда. Доля мужчин и женщин, находящихся в зоне риска труда. Поведение безработных, находящихся в зоне риска труда.	О, Д, ДЗ
10.	Тема 10. Регулирование рынка труда и занятости.	Регулирование рынка труда: его контроль за созданием рабочих мест, распределением и движением рабочей силы, за ситуацией с безработицей. Общие принципы организации системы управления рынком рабочей силы (по конвенции Международной организации труда об организации службы занятости). Особенности современных региональных рынков труда. Основная цель современной политики занятости. Инфраструктура как средство управления рынком труда.	О, Д, ДЗ
11.	Тема 11. Кризис труда и его последствия в России.	Кризис социально-экономической системы в России, его совпадение с системным кризисом. Кризисное состояние всех общественных подсистем – следствие кризиса социально – экономической системы в России. Основные характеристики переходного периода – массовая потеря интереса к работе, формальное отношение к труду, его неадекватная оплата, недооценка умственного, творческого труда и т.д. Анализ концепции «разрушительной рабочей силы». Резкое падение производительности труда. Разрушение его мотивационного механизма.	О, Д, ДЗ
12.	Тема 12. Перспективы российской рабочей силы на международном рынке труда.	Возрастающая роль международной миграции рабочей силы, рост диспропорций между спросом и предложением на национальных рынках труда. Роль межевропейской миграции рабочей силы – предпосылка создания общего рынка и дефицит рабочей силы в странах западной Европы. Образование единого наднационального рынка рабочей силы в Европе, как механизм регулирования международной миграции рабочей силы. Процессы эмиграции в Россию из стран «третьего» мира.	О, Д, ДЗ
13.	Тема 13. Механизм реализации государственной политики занятости.	Инвестиционная активность и реализация важнейших программ; создание эффективной структуры занятости, организация новых и обновление	О, Д, ДЗ

		существующих рабочих мест; регулирование заработной платы и доходов, рабочего времени и трудовых отношений. Реализация эффективной политики, смягчающей социальные последствия сокращения рабочих мест. Главная цель управления занятостью – поддержание динамического равновесия между демографическими, экономическими и социальными процессами. Вопросы правового обеспечения эффективной политики занятости. Профессиональная подготовка кадров в низовом территориальном звене органов по труду и в службах занятости.	
14.	Тема 14. Государственное регулирование занятости населения	Политика занятости, ее социальная ориентация. Основные задачи политики занятости в условиях многообразия форм собственности. Процесс перераспределения социальных функций, упрочение взаимосвязей федерации и ее субъектов – исходный постулат стратегии занятости в российском обществе. Реализация принципа достижения эффективной занятости через программное обеспечение.	О, Д, ДЗ
<b>ИТОГО</b>			<b>экзамен</b>

*Примечание:* О – опрос, Д – дискуссия (диспут, круглый стол, мозговой штурм, ролевая игра), ДЗ – домашнее задание (эссе, реферат, тест и пр.). Формы контроля не являются жесткими и могут быть заменены преподавателем на другую форму контроля в зависимости от контингента обучающихся с оценкой знаний студентов (дискуссия, диспут, круглый стол, мозговой штурм, ролевая игра). Кроме того, на семинарских занятиях может проводиться работа с нормативными документами, изданиями средств информации и прочее, что также оценивается преподавателем.

## 5.2. Лекционные занятия

Примерная тематика и содержание лекционных занятий

Тема 1. Основные понятия дисциплины

Тема 2. Система формирования трудового потенциала рабочей силы

Тема 3. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов и рабочей силы на территориальном, отраслевом уровнях и на уровне предприятия

Тема 4. Социально–профессиональная и территориальная мобильность трудовых ресурсов и рабочей силы

Тема 5. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины

Тема 6. Занятость населения: понятия, формы, виды

Тема 7. Характеристика основных типов безработицы, причины возникновения, тенденции.

Тема 8. Рынок труда: формирование, развитие, диагностика. Значение и функции.

Тема 9. Понятие критической зоны рынка труда. Ее динамика.

Тема 10. Регулирование рынка труда и занятости.

Тема 11. Кризис труда и его последствия в России.

Тема 12. Перспективы российской рабочей силы на международном рынке труда.

Тема 13. Механизм реализации государственной политики занятости.

Тема 14. Государственное регулирование занятости населения

## 5.3. Практические занятия

Примерная тематика и содержание практических занятий

- Тема 1. Основные понятия дисциплины
- Тема 2. Система формирования трудового потенциала рабочей силы
- Тема 3. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов и рабочей силы на территориальном, отраслевом уровнях и на уровне предприятия
- Тема 4. Социально–профессиональная и территориальная мобильность трудовых ресурсов и рабочей силы
- Тема 5. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины
- Тема 6. Занятость населения: понятия, формы, виды
- Тема 7. Характеристика основных типов безработицы, причины возникновения, тенденции.
- Тема 8. Рынок труда: формирование, развитие, диагностика. Значение и функции.
- Тема 9. Понятие критической зоны рынка труда. Ее динамика.
- Тема 10. Регулирование рынка труда и занятости.
- Тема 11. Кризис труда и его последствия в России.
- Тема 12. Перспективы российской рабочей силы на международном рынке труда.
- Тема 13. Механизм реализации государственной политики занятости.
- Тема 14. Государственное регулирование занятости населения.

#### 5.4. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

№ раздела	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
1.	Персонал. Занятость. Безработица.
2.	Классическая схема разработки баланса дополнительной потребности в кадрах.
3.	Контроль со стороны государства за состоянием движения и распределения человеческих ресурсов.
4.	Основные направления современной территориальной мобильности в России.
5.	Значение миграционных программ по регулированию естественного движения населения. Управление миграционными процессами, миграционная политика.
6.	Реализация концепции гибкого рынка труда.
7.	Международной организации труда (МОТ). Формы и структура безработицы в России.
8.	Внешний и внутренний рынки труда. Их механизмы функционирования.
9.	Поведение безработных, находящихся в зоне риска труда.
10.	Основная цель современной политики занятости. Инфраструктура как средство управления рынком труда.
11.	Анализ концепции «разрушительной рабочей силы». Резкое падение производительности труда. Разрушение его мотивационного механизма.
12.	Образование единого наднационального рынка рабочей силы в Европе, как механизм регулирования международной миграции рабочей силы. Процессы эмиграции в Россию из стран «третьего» мира.
13.	Профессиональная подготовка кадров в низовом территориальном звене органов по труду и в службах занятости.
14.	Реализация принципа достижения эффективной занятости через программное обеспечение.

#### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся включает:

1. Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение (см. раздел 5.4).
2. Список основной литературы (см. раздел 10.1).
3. Список дополнительной литературы (см. раздел 10.2).
4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

#### 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

№ п/п	Используемое программное обеспечение
1	Windows
2	Acrobat Reader
3	AVG AntiVirus FREE
4	Гарант

№пп	Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы
1	Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы ( <a href="http://Window.edu.ru">http://Window.edu.ru</a> )
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. ( <a href="http://нэб.рф/">http://нэб.рф/</a> )

## **9. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
учебные аудитории для проведения учебных занятий
помещения для самостоятельной работы

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **10.1. Основная литература**

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров).

– Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02048-3. – Текст : электронный.

2. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро, И.В. Филимонова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 105 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0413-3. – DOI 10.23681/571002. – Текст : электронный.

3. Епишкин, И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 121 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9986-7. – Текст : электронный.

## 10.2. Дополнительная литература

1. Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.

2. Епишкин, И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 121 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9986-7. – Текст : электронный.

3. Левушкина, С.В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С.В. Левушкина ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 88 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 5-7567-0164-7. – Текст : электронный.

4. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 343 с. : табл., схемы – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-02247-5. – Текст : электронный.

5. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Р.М. Прытков; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». – Оренбург : ОГУ, 2015. – 196 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7410-1194-2. – Текст : электронный.

6. Столяренко, А.М. Психология менеджмента : учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 455 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-02136-2. – Текст : электронный.

7. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2016. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363> (дата обращения: 23.11.2023) – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-01749-0. – Текст : электронный.

### **10.3. Периодические издания**

1. Экономический журнал Высшей школы экономики
2. Журнал экономической теории
3. Экономика развития (журнал)
4. Экономист (журнал, Россия)
5. Экономическая газета
6. Экономическая наука современной России

## **11. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.
2. Университетская библиотека online [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/>

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

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия).

Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 5.1.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

*Подготовка к лекции* заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

*Подготовка к практическим занятиям:*

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы),
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы к занятию, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов,

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Учтите, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

*Самостоятельная работа.*

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

*Подготовка к экзамену.*

К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой по дисциплине,
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, семинарских занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

### **13. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

При организации обучения по дисциплине преподаватель должен обратить особое внимание на организацию практических занятий и самостоятельной работы студентов, поскольку курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения.

При реализации дисциплины используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий:

- проблемная лекция,
- презентации с возможностью использования различных вспомогательных средств;
- круглый стол (дискуссия).

**Проблемная лекция** – учебная проблема ставится преподавателем до лекции и должна разворачиваться на лекции в живой речи преподавателя, так как проблемная лекция предполагает диалогическое изложение материала. С помощью соответствующих методических приемов (постановка проблемных и информационных вопросов, выдвижение многообразных гипотез и нахождение тех или иных путей их подтверждения или

опровержения), преподаватель побуждает студентов к совместному размышлению и дискуссии, хотя индивидуальное восприятие проблемы вызывает различия и в ее формулировании. (Чем выше степень диалогичности лекции, тем больше она приближается к проблемной и тем выше ее ориентирующий, обучающий и воспитывающий эффекты, а также формирование мотивов нравственных и познавательных потребностей).

**Презентации** – документ или комплект документов, предназначенный для представления чего-либо (организации, проекта, продукта и т.п.). Цель презентации – донести до целевой аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме.

Презентация может представлять собой сочетание текста, компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда (но не обязательно все вместе), которые организованы в единую среду. Кроме того, презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации. Отличительной особенностью презентации является ее интерактивность, то есть создаваемая для пользователя возможность взаимодействия через элементы управления.

В зависимости от места использования презентации различаются определенными особенностями:

Презентация, созданная для самостоятельного изучения, может содержать все присущие ей элементы, иметь разветвленную структуру и рассматривать объект презентации со всех сторон.

Презентация, созданная для поддержки какого-либо мероприятия или события, отличается большей минималистичностью и простотой в плане наличия мультимедиа и элементов дистанционного управления, обычно не содержит текста, так как текст проговаривается ведущим, и служит для наглядной визуализации его слов.

Презентация, созданная для видеодемонстрации, не содержит интерактивных элементов, включает в себя видеоролик об объекте презентации, может содержать также текст и аудиодорожку.

Основная цель презентации помочь донести требуемую информацию об объекте презентации.

**Круглый стол** организуется следующим образом:

- 1) Преподавателем формулируются вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;
- 2) Вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;
- 3) Для освещения специфических вопросов могут быть приглашены специалисты (исследователь детского движения) либо эту роль играет сам преподаватель;
- 4) В ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности.
- 5) Выступления специально подготовленных студентов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, студенты высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

**Дискуссия**, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, реализуется как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений.

Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики:

- Методика «вопрос – ответ» – разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определенная форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

- *Методика «лабиринта»* или метод последовательного обсуждения – своеобразная шаговая процедура, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).
- *Методика «эстафеты»* – каждый заканчивающий выступление участник передает слово тому, кому считает нужным.