

**ГОУ ВПО Российско-Армянский (Славянский)
университет**

Утверждено
Директор Института экономики и бизнеса
Арамян Ж.Б.
«14» июля 2025, протокол № 6



УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

**Наименование дисциплины: “Современные прикладные аспекты
управления человеческими ресурсами”**

Автор Бабаян Карине Борисовна, к.э.н., доцент

Ф.И.О, ученое звание (при наличии), ученая степень (при наличии)

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

**Наименование образовательной программы: «Менеджмент» (МОП:
Стратегическое управление, МОП: Управление проектами)**

1. АННОТАЦИЯ

1.1. Краткое описание содержания данной дисциплины.

Учебная дисциплина «Современные прикладные аспекты управления человеческими ресурсами» входит в состав базовых учебных дисциплин магистратуры для подготовки по специальностям «Стратегическое управление», «Управление проектами».

В центре изучения современных аспектов управления человеческими ресурсами (УЧР) стоит главный ресурс организации - человек, личность, воспринимаемый как человеческий капитал и обеспечивающий ей высокую конкурентоспособность и стратегическое развитие. При прохождении данной дисциплины очень важно изучение современных концептуальных разработок в области науки управления ЧР, актуальных тенденций в развитии кадрового менеджмента, прогрессивных персонал-технологий, а также необходима отработка теоретических знаний на конкретных ситуативных моделях.

1.2. Трудоемкость в академических кредитах и часах, формы итогового контроля (экзамен/зачет).

2. Курс «Современные прикладные аспекты УЧР» рассчитан на один семестр (в объеме 72 ак. часа, в т.ч. 18 ауд. часов) в форме проведения лекций (10 ауд.ч.), семинарских/практических занятий(8 ауд.ч.). В конце семестра предусмотрен зачет.

2.1. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами учебного плана специальности (направления).

Учебная дисциплина «Современные прикладные аспекты управления человеческими ресурсами» является логическим продолжением базовой дисциплины «Управление человеческими ресурсами» и взаимосвязана с такими дисциплинами как:

«Современные проблемы теории организации»; «Аспекты современного стратегического анализа на микро и макро уровнях», «Современные методы стратегического менеджмента», «Организация электронного бизнеса», «Управление бизнес- процессами», «Методы исследований в менеджменте» и проч.

Требования к исходным уровням знаний и умений магистрантов для прохождения дисциплины. При изучении дисциплины предполагается, что магистрант владеет на уровне бакалаврского курса основами экономической теории, знаниями в области теории и практики

менеджмента, управления человеческими ресурсами, стратегического управления, маркетинга, деловой этики, социологии и психологии, а также обладает знаниями в области организационного поведения и корпоративной культуры.

Результаты освоения программы дисциплины:

Код компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Наименование компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Код индикатора достижения компетенций (в соответствии рабочим с учебным планом)	Наименование индикатора достижений компетенций (в соответствии рабочим с учебным планом)
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1	Знать: основные принципы, законы и категории теории познания в их логической целостности и последовательности;
		УК-1.2	Уметь: использовать методологию научных исследований в решении профессиональных задач;"
		УК-1.3	Владеть: навыками научного поиска и практикой работы с информационной базой, необходимой для решения проблемных; ситуаций, и проектирует процессы по их устранению;
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1.	Знать: методологию принятия решений на всех этапах жизненного цикла проекта;"
		УК-2.2.	Уметь: осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать

			отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняя зоны ответственности участников проекта;
		УК-2.3.	Знать: методологию принятия решений на всех этапах жизненного цикла проекта;" Уметь: осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняя зоны ответственности участников проекта; Владеть: способностью осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Знать: способы разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели;
		УК-3.2	Уметь: планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и

			мнений ее членов;"
		УК-3.3	Владеть: способностью организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям;
УК-4?	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1	Знать: как применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия;
		УК-4.2	Уметь: аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.
		УК-4.3	Владеть: способностью представлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат.
ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их	ОПК-3.1	Знать: методы принятия и оценки операционной и организационной эффективности организационно-

	реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;		управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;"
		ОПК-3.2	Уметь: анализировать международные тенденции, эффективно работать в рыночных условиях, принимать компетентные управленческие решения на основе цифровой грамотности
		ОПК-3.3	Владеть: навыками анализа парадигмы современного подхода к разработке организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамичной среды
ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ОПК-4.1	Знать: технологию выявления новых рыночных возможностей, разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес –модели организации
		ОПК-4.2	Уметь: на основе современных методов и матричных моделей разрабатывать оптимальные стратегии развития бизнеса организации, планировать инновационные преобразования и реформы в области менеджмента

		ОПК-4.3	Владеть: механизмом разработки, создания и развития новых направлений деятельности организации с учетом новых рыночных возможностей, лидерских и коммуникативных навыков.
ПК-5.	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПК-5.1	Осуществляет операционное управление деятельностью структурного подразделения и персоналом
		ПК-5.2	Осуществляет кадровое планирование и контроль деятельности структурного подразделения
		ПК-5.3	Разрабатывает мероприятия по развитию персонала и повышению его профессионального уровня, исходя из целей и стратегии организации.

3. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

3.1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – сформировать научное представление о современных методах, моделях и приемах исследования и современных моделях управления человеческими ресурсами, а также выработать комплекс прикладных знаний и практических навыков по управлению персоналом организации в разных ситуациях.

Задачи дисциплины – предоставить магистрантам сведения о современных тенденциях и закономерностях развития УЧР, научных и прикладных аспектах управления человеческими ресурсами в различных реальных ситуациях, об основных теориях и новейших разработках в этой области знаний и возможностях их практического применения в современном управлении; способствовать формированию навыков и умений в области анализа управленческих ситуаций, выявления причин недостаточной результативности организации в решении задач, связанных с человеческим фактором; способствовать формированию навыков современного рекрутинга персонала, его оценки, мотивации и развития, в т.ч. dg-навыков;

моделирования необходимого для организации поведения человека и группы, направленного на раскрытие потенциала работников и достижение эффективности организации.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

знать:

- об основных направлениях развития управленческой науки в области УЧР;
- об основных трендах развития современной практики УЧР;
- о новейших персонал-технологиях и диджитализации различных сфер УЧР;
- о формах и методах современного HR-брендинга и рекрутмента;
- о роли личности в организации и актуальных моделях организационных отношений, раскрывающих ее трудовой потенциал;
- о командных методах работы;
- о новейших теориях и прогрессивных подходах к мотивации человека в организации;
- о методах оценки и стимулирования; о новых формах обучения и развития персонала;
- о роли корпоративной культуры в достижении эффективности деятельности персонала и способах ее диагностики.

уметь:

- применять теоретические концепции УЧР в прикладном аспекте;
- самостоятельно исследовать и выявлять проблемные зоны в системе УЧР организации;
- формировать эффективную кадровую политику с применением новейших персонал-технологий;
- использовать практические инструменты для диагностики и оценки разных аспектов УЧР;
- формировать правильные стимулы для результативной работы персонала организации;
- внедрять эффективную корпоративную культуру и формировать позитивный HR-бренд компании.

3.2. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (в академических часах и зачетных единицах) *(удалить строки, которые не будут применены в рамках дисциплины)*

Виды учебной работы	Всего, в акад. часах	<u>1</u> <u>сем</u>
1	2	3
1. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:	...	...
1.1. Аудиторные занятия, в т. ч.:	18	18
1.1.1. Лекции	10	10
1.1.2. Практические занятия, в т. ч.	8	8
1.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов	8	8
1.1.2.2. Кейсы		
1.1.2.3. Деловые игры, тренинги		
1.1.2.4. Контрольные работы		
1.1.2.5. Другое (указать)		
1.1.3. Семинары		
1.1.4. Лабораторные работы		
1.1.5. Другие виды (указать)		
1.2. Самостоятельная работа, в т. ч.:	...	...
1.2.1. Подготовка к модулю, зачету		
1.2.2. Другие виды самостоятельной работы, в т.ч. (Указать)		
1.2.2.1. Письменные домашние задания		
1.2.2.2. Курсовые работы		
1.2.2.3. Эссе и рефераты		
1.2.2.4. Другое (изучение дополнительной литературы)		
1.3. Консультации		
1.4. Другие методы и формы занятий		
Итоговый контроль (Экзамен, Зачет)	Зачет	Зачет

3.3. Содержание дисциплины

3.3.1. Тематический план и трудоемкость аудиторных занятий (модули, разделы дисциплины и виды занятий) по рабочему учебному плану

Разделы и темы дисциплины	Всего (ак. часов)	Лекции (ак. часов)	Практ. Занятия (ак. часов)	Семина- ры (ак. часов)	Лабор. (ак. часов)	Другие виды занятий (ак. часов)
1	2=3+4+5+6 +7	3	4	5	6	7
Модуль 1. Усвоение дисциплины «Современные прикладные аспекты УЧР»						

Тема 1. Теоретические основы современного УЧР и их прикладное значение. Основные тренды в современном управлении персоналом.	3	2	1			
Тема 2. Прикладные аспекты формирования кадрового состава организаций. HR- брендинг и HR- аналитика. Новые задачи и технологии рекрутмента.	4	2	2			
Тема 3. Моделирование организационных отношений и организационного поведения.	2	1	1			
Тема 4. Мотивационные механизмы в современном управлении персоналом. Построение системы стимулирования. Оценка трудового потенциала работников.	4	2	2			
Тема 5. Персонал-технологии использования, развития, обучения работников. Диджитализация процессов. Оценка эффективности.	3	2	1			
Тема 6. Связь корпоративной культуры со стратегическим УЧР. Формирование, диагностика и оценка корпоративной культуры.	2	1	1			
ИТОГО	18	10	8			

3.3.2. Краткое содержание разделов дисциплины в виде тематического плана

Тема 1. Теоретические основы современного УЧР и их прикладное значение. Основные тренды в современном управлении персоналом.

Проблематика дисциплины «Современные прикладные аспекты УЧР», предмет, объект, методология изучения.

Цель и задачи современной системы управления человеческими ресурсами в организации, их стратегическая сущность. Лучшие практические решения в области управления персоналом. Актуальность и современные тренды УЧР. Плюсы и минусы внедрения цифровых технологий.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. - VIII, 328 с- часть 2, 3
2. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией/ Марвин Бауэр: Пер. с англ. – М.:Альпина Паблишер, 2019. –280с.
3. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - Введение, гл.1
4. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - Введение, гл.1, 2
5. Современные проблемы управления человеческими ресурсами. Курс лекций. Составитель: Мигуренко Р.А.Тпу, 2009 г.-гл.1.
6. Бутко Е.Я. Управление человеческими ресурсами // Образовательные ресурсы и технологии. 2016'5 (17). С 3-9
7. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 374-384.
8. McGaughey E. Will Robots Automate Your Job Away? // Full Employment, Basic Income, and Economic Democracy. 2018. P. 2(2). P. 13-14.

Тема 2. Прикладные аспекты формирования кадрового состава организаций. HR- брендинг и HR- аналитика. Новые задачи и технологии рекрутмента.

HR- бренд – составная часть общего бренда компании. Современные передовые технологии рекрутинга персонала. Поиск талантов. Executive Search и Headhunting. Диджитал- инструменты найма и отбора персонала.Социальный рекрутинг. Мобильный рекрутинг.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 7

2. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - гл.4, 5
3. Епишкин И.А., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. Современные технологии управления персоналом: Учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с., гл.3
4. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - гл.6
5. Нестеренко Н.А. Рекрутинг как инновационный метод: сложности использования и пути совершенствования//Гуманитарный научный журнал №1, 2017, С. 26-33

Тема 3. Моделирование организационных отношений и организационного поведения.

Технологии распознавания индивидуальных личностных характеристик работников, собеседования, тесты. Виды взаимодействия человека и организации, аспекты эффективных взаимоотношений. Диагностика управленческих отношений: руководитель-подчиненные. Командообразование. Социометрические исследования, работа с конфликтами.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 3, гл.9, часть 4, гл.15, 16, часть 7, часть 9
2. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - гл.7
3. Глухов В.В. Организационное поведение: учеб.пособие/ В.В.Глухов, А.А.Яковлев. – СПб.:Изд-во Политехн. ун-та, 2009. - Раздел 3,7
4. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2003.- гл.4

5. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2004.
6. Бабаян К.Б. Паланджян.А.Т. Проблемы организации труда в современных реалиях и необходимость внедрения удаленной работы. Межд. научная конференция «Актуальные вопросы экономики в современных условиях» – 2022: сборник материалов конференции: гл.редактор. Текуева М.Т.; – Нальчик: КБГУ, 2022. – Том I, 991 с. , С.161-166

Тема 4. Мотивационные механизмы в современном управлении персоналом. Построение системы стимулирования. Оценка трудового потенциала работников.

Критический анализ и современная интерпретация содержательных и процессуальных теорий мотивации. Прикладные модели, отражающие связь мотивов и стимулов в мотивационном процессе. Современные мотивационные механизмы в УЧР: инструменты, методы и формы стимулирующего воздействия. Система грейдирования, PFP. Способы нематериального стимулирования работников – прогрессивный опыт. Современные методы оценки сотрудников.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 8
2. Бабаян К.Б. Мотивационные механизмы, воздействующие на поведение работника в организации// Научный журнал «АРХИВАРИУС». Том 8. № 1 (64)/2022. - ISSN 2524-0935- ООО «Serenity-Group», 51с.- С. 45-48
3. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - гл.6,9
4. Епишкин И.А., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. Современные технологии управления персоналом: Учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с., гл 4, 6

5. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2004. – вводный раздел, п.2.2
6. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - гл.4
7. Чандлер С. 100 способов мотивации/С. Чандлер, С.Ричардсон, -пер. с англ. – Минск: Попурри, 2019.- 224с.

Тема 5. Персонал-технологии использования, развития, обучения работников. Диджитализация процессов. Оценка эффективности.

Оценка навыков и формирование действий. Командные и личные достижения сотрудников, оценка их эффективности. Вопросы самоменеджмента. Индивидуальное планирование карьеры, применение интерактивных карьерных карт. Современные способы обучения, их прикладные аспекты. Дистанционное обучение: плюсы и минусы.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 9
2. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с.- раздел 4
3. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - гл.8, 10, 11
4. Епишкин И.А., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. Современные технологии управления персоналом: Учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с., гл.5
5. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - гл.5,8

6. Сотникова С.И. Управление карьерой персонала в системе менеджмента современной организации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. № 8. С. 60-67.
7. Чандлер С. 100 способов мотивации/С. Чандлер, С.Ричардсон, -пер. с англ. – Минск: Попурри, 2019.- 224с.

Тема 6. Связь корпоративной культуры со стратегическим УЧР. Формирование, диагностика и оценка корпоративной культуры.

Задачи формирования и развития корпоративной культуры в организации. Формирование приверженности сотрудников миссии и стратегическим целям. Инструменты и методы диагностики, критерии оценки. Кодексы корпоративной культуры.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 3. Гл 11, 13
2. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с. -раздел 2
3. Лайкер Дж. Талантливые сотрудники: воспитание и обучение людей в духе дао Toyota/ Джеффри Лайкер, Дэвид Майер; Пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Издат.группа «Точка», 2019.- 294с.

2.3.4. Краткое содержание семинарских/практических занятий и лабораторного практикума.

Содержание тем семинарских/практических занятий совпадает с содержанием тематики лекций.

Семинар по теме 1. Теоретические основы и прикладные аспекты современного УЧР. Основные тренды в современном управлении персоналом. Проблемы УЧР в современной отечественной практике.

Практикум: формирование команд из магистрантов; определение каждой командой своей компании: сфера деятельности, численность, структура, стратегия, миссия.

Семинар по теме 2. Значение HR-бренда и HR- аналитики в успешном формировании кадрового состава. Прикладные аспекты поиска, отбора и найма сотрудников организаций. Новые задачи и технологии рекрутмента.

Практикум: описание WEB-сайта своей компании, включающего элементы HR-бренда и HR- аналитики; составление карт компетентности, тестов, вопросников для собеседования.

Семинар по теме 3. Моделирование организационных отношений и организационного поведения.

Практикум: прохождение тестов на индивидуальные личностные характеристики, возможности, установки; заключение трудового и психологического контрактов.

Семинар по теме 4. Мотивационные механизмы в современном управлении персоналом. Система стимулирования. Оценка трудового потенциала работников.

Практикум: составление оценочных бланков по системе 360, вопросников на выявление мотивационных предпочтений; разработка системы стимулирования.

Семинар по теме 5. Персонал-технологии использования, развития, обучения работников. Оценка эффективности.

Практикум: Определение задач, схем и критериев обучения и развития персонала. Составление обучающих программ. Составление карьерограмм и карт ИПР. Расчет эффективности мероприятий в области УЧР. Определение необходимости в диджитализации процессов.

Семинар по теме 6. Связь корпоративной культуры со стратегическим УЧР. Формирование, диагностика и оценка корпоративной культуры.

Практикум: Диагностика и оценка культуры по методике рамочных конструкций. Формирование кодекса корпоративной культуры. Разработка стратегических решений в области УЧР.

Семинарские занятия предполагают дискуссии по предлагаемым темам, обсуждение статейного, монографического материала, докладов, эссе. Практические занятия включают презентации и обсуждение командных проектов магистрантов, решение индивидуальных и групповых ситуационных задач, кейсов, деловые игры, тесты.

2.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекции, семинарские и практические занятия проводятся в аудитории. При изучении лекционного материала предусмотрено слайдовое сопровождение в формате PowerPoint, для чего необходимо наличие проектора и компьютерного обеспечения.

3.4. Модульная структура дисциплины с распределением весов по формам контролей

Курс обучения рассчитан на 1 семестр с 1-м учебным модулем, а также с итоговым контролем. Промежуточный контроль осуществляется на семинарских и практических занятиях. Обязательными составляющими промежуточного контроля являются: наличие письменных домашних заданий, эссе, решение ситуационных задач, тестов; проработка дополнительного статейного материала. Итоговый контроль осуществляется на основе практического исследования в виде индивидуальных и командных проектов магистрантов.

Формы контролей	Вес формы (форм) текущего контроля в результирующей оценке текущего контроля (по модулям)		Вес формы промежуточного контроля в итоговой оценке промежуточного контроля		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей (семестровой оценке)		Веса результирующей оценки промежуточных контролей и оценки итогового контроля в результирующей оценке итогового контроля
	M1 ¹	M2	M1	M2	M1	M2			
Вид учебной работы/контроля									
Контрольная работа (при наличии)									
Устный опрос (при наличии)		1							
Тест (при наличии)									
Лабораторные работы (при наличии)									
Письменные домашние задания (при наличии)									
Реферат (при наличии)									
Эссе (при наличии)									
Проект (при наличии)				1					
Другие формы (при наличии)									

¹ Учебный Модуль

Веса результирующих оценок текущих контролей в итоговых оценках промежуточных контролей						0.4		
Веса оценок промежуточных контролей в итоговых оценках промежуточных контролей						0.6		
Вес итоговой оценки 1-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей								
Вес итоговой оценки 2-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей							1	
Вес результирующей оценки промежуточных контролей в результирующей оценке итогового контроля								1
Вес итогового контроля (Экзамен/зачет) в результирующей оценке итогового контроля								0
	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$

4. Теоретический блок *(указываются материалы, необходимые для освоения учебной программы дисциплины)*

4.1. Материалы по теоретической части курса

- 4.1.1. Учебник(и);
- 4.1.2. Учебное(ые) пособие(я);
- 4.1.3. Курс лекций;
- 4.1.4. Краткие конспекты лекций;
- 4.1.5. Электронные материалы (электронные учебники, учебные пособия, курсы и краткие конспекты лекций, презентации РРТ и т.п.);
- 4.1.6. Глоссарий/терминологический словарь;
- 4.1.7. др. варианты материалов, необходимых для освоения учебной программы дисциплины.

3.1. , 3.2. Учебники, учебные пособия.

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. - VIII, 328 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с
3. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с.- раздел 4
4. Глухов В.В. Организационное поведение: учеб.пособие/ В.В.Глухов, А.А.Яковлев. – СПб.:Изд-во Политехн. ун-та, 2009.-485с.
5. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - гл.8, 10, 11
6. Епишкин И.А., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. Современные технологии управления персоналом: Учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с.
7. Каймакова, М. В. Анализ использования человеческих ресурсов : текст лекций / сост. М. В. Каймакова. – Ульяновск : УлГТУ, 2008. – 80 с.
8. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2003. -944с.
9. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2004.
10. Современные проблемы управления человеческими ресурсами. Курс лекций. Составитель: Мигуренко Р.А.Тпу, 2009 г.
11. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с.

Дополнительная литература:

1. Аникин Б.А. Высший менеджмент для руководителя: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2000.
2. Бахтин М. Б. Развитие партнерских отношений современной организации, как составляющая кадровой стратегии, в ситуации конкурентного внешнего окружения. // Интернет-журнал «Науковедение», 2014. № 2 (21). [Электронный ресурс]. М.:

Наукoведение, 2011. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/4.pdf/> (дата обращения: 29.11.2016).

3. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией/ Марвин Бауэр: Пер. с англ. – М.:Альпина Паблишер, 2019. –280с.
4. Бабаян К.Б. Паланджян.А.Т. Проблемы организации труда в современных реалиях и необходимость внедрения удаленной работы. Межд. научная конференция «Актуальные вопросы экономики в современных условиях» – 2022: сборник материалов конференции: гл.редактор. Текуева М.Т.; – Нальчик: КБГУ, 2022. – Том I, 991 с. , С.161-166
5. Бабаян К.Б. Мотивационные механизмы, воздействующие на поведение работника в организации// Научный журнал «АРХИВАРИУС». Том 8. № 1 (64)/2022. - ISSN 2524-0935- ООО «Serenity-Group», 51с.- С. 45-48
6. Громова Н. В. Повышение квалификации кадров как фактор роста производительности труда в России // Сборник материалов Восьмого Международного научного конгресса «Роль бизнеса в трансформации российского общества – 2013». М.: Экон-информ, 2013. С. 523-526.
7. Друкер П. Классические работы по менеджменту / Питер Друкер: Пер. с англ. – М.:Альпина Паблишер, 2019. –218с.
8. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 374-384.
9. Лайкер Дж. Талантливые сотрудники: воспитание и обучение людей в духе дао Toyota/ Джеффри Лайкер, Дэвид Майер; Пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Издат.группа «Точка», 2019.- 294с.
10. Нестерова О. В. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании hrменеджеров / Инновационные hr-технологии для современной России: кадры решают все!: Материалы науч.-практ. конференции, посвященной 10-летию кафедры Управления человеческими ресурсами МФПУ «Синергия» (10.06.2014) / Сост. А. Р. Алавердов. М.: МФПУ «Синергия», 2015. С. 201-215.
11. Бутко Е.Я. Управление человеческими ресурсами // Образовательные ресурсы и технологии. 2016'5 (17). С 3-9

12. Носова Н.С. Мотивация и стимулирование труда работников в современных реалиях// «Профессиональная ориентация» Электронный научный журнал, 2018, №2, С.113-118
13. Слепцова Е.В., Грущенко Е.С. Влияние трудовой мотивации на качество оказываемых услуг//
Journal of Economy and Business, vol.9, 2019. С164-167
14. Типы людей и бизнес: как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе, J.M.Thuesen, О.Kroeger, Москва: Персей Вече Аст, 1995.
15. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: Ассоциация авторов и издателей "Тандем". Издательство ЭКМОС, 1999.
16. Чандлер С. 100 способов мотивации/С. Чандлер, С.Ричардсон, -пер. с англ. – Минск: Попурри, 2019.- 224с.
17. Шарипова Н.А., Бусс Д.В. Различия между мотивацией и стимулированием персонала [Электронный ресурс] URL:<https://cyberleninka.ru/article/v/razlichiya-mezhdumotivatsiey-i-stimulirovaniem-personala> <http://www.cfin.ru> (дата обращения: 07.03.2018).
18. Organizational behavior. Essential theories of process and structure by John B Miner, Armonk, N.Y. Sharpe, 2006.
19. Management of organizational behavior: utilizing human resources by Paul Hersey; Kenneth H Blanchard, Prentice-Hall, 1997
20. Organizational Evolution and Strategic Management, R.Durand Sage Publications, 2006 .
21. McGaughey E. Will Robots Automate Your Job Away? // Full Employment, Basic Income, and Economic Democracy. 2018. P. 2(2). P. 13-14.

Интернет-сайты.

1. <https://hrm.ru>
2. <https://pro-personal.ru>
3. <https://hr-portal.ru>
4. <https://prohr.rabota.ua>
5. <https://kadrovik.ru>
6. <https://www.hr-director.ru>
7. [https:// E-xecutive.ru](https://E-xecutive.ru)

8. <https://hurma.work/ru>

9. <https://hrhelpline.ru>

10. <https://planetahr.ru>

5. Фонды оценочных средств (указываются материалы, необходимые для проверки уровня знаний в соответствии с содержанием учебной программы дисциплины).

5.1. Планы практических и семинарских занятий

Планы семинаров совпадают с основной тематикой соответствующего лекционного курса.

Семинарские занятия проводятся в интерактивной форме в виде дискуссий, помогающих закрепить лекционный материал, а также практических занятий. Практическая часть занятий предусматривает выполнение групповых и индивидуальных заданий, решение ситуационных задач, тестов, ансамблевые деловые игры, а также моделирование конкретных ситуаций УЧР в реальных условиях реальных организаций.

Пример практического задания к семинарам.

Работа в команде:

1. Представить систему компенсационных льгот и моральных стимулов для сотрудников вашей организации в виде «меню кафетерия», с ранжированием баллов по значимости каждой льготы!

5.3. Материалы по практической части курса:

- Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с.
- Иванова И.А., Пуляева В.Н. Управление человеческими ресурсами. Сборник практических кейсов: учебное пособие – М.: КноРус, 2022 г. , 116с.
- Управление человеческими ресурсами: методические указания студентам экономико-математического факультета, обучающимся по специальности 08050765 «Менеджмент организации» / составитель М. В. Борисова. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 111 с.
- Уткин Э.А. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки по курсу «Менеджмент», М.:ФИНАНСЫ и СТАТИСТИКА, 2001.

5.4. Вопросы и задания для самостоятельной работы студентов.

К каждому семинарскому и практическому занятию магистрантам даются задания самостоятельно проработать кроме лекционного материала главы из учебников, указанных к каждой теме, а также дополнительные источники.

Образец домашнего задания к семинару:

1. По материалам публикаций в журналах и Интернет-ресурсах найти и изучить для обсуждения на семинаре тенденции развития УЧР в условиях вызовов XXI в.

5.6. Образцы вариантов контрольных работ, тестов и/или других форм текущих и промежуточных контролей

Варианты заданий к составлению проекта кадровой политики организации.

- Построить структуру HRM-та избранной вами компании.
- Выбрать основное стратегическое направление вашей организации в области HRM-та.
- Составить модели компетентности и вопросники для собеседования кандидатов на ключевые должности в вашей компании.
- Разработать систему стимулирования и развития сотрудников в организации с учетом специфики деятельности выбранной вами компании.
- Предложить способы и конкретные шаги по диджитализации процессов управления персоналом вашей организации.
- Разработать Кодекс корпоративной культуры вашей организации и проч.

6. Методический блок

6.1. Методика преподавания

Преподавание учебной дисциплины «Современные прикладные аспекты УЧР» строится на сочетании лекций, семинарских и практических занятий, а также самостоятельной работы магистрантов.

На лекциях излагаются наиболее сложные вопросы содержания дисциплины, проводится анализ основных понятий и методов. Лекции проводятся в интерактивной форме с участием магистрантов в обсуждении, обеспечением «обратной связи» между преподавателем и магистрантами.

Каждое семинарское занятие включает устный опрос магистрантов, дискуссии, помогающие закрепить лекционный материал, а также практическую часть. При этом оцениваются не только степень усвоения теоретических знаний, но и активность магистрантов на практических занятиях.

Практические занятия проводятся в виде индивидуального и группового решения ситуационных задач, кейсов, организации деловых игр, способствующих привитию и закреплению навыков практического применения полученных теоретических знаний, выработке у магистрантов элементов творческого подхода к решению задач в той или иной ситуации.

Итоговая оценка знаний осуществляется по результатам текущего контроля, а также представленных магистрантами контрольных проектов: «Кадровая стратегия и политика моей организации».

Для контроля усвоения данной дисциплины учебным планом предусмотрен зачет на основе результатов текущих оценок и итогового контрольного задания.

6.1.1. Методические рекомендации для студентов по подготовке к семинарским, практическим или лабораторным занятиям, по организации самостоятельной работы студентов при изучении конкретной дисциплины.

Рабочей программой дисциплины «Современные прикладные аспекты УЧР» предусмотрена самостоятельная работа магистрантов в объеме 48 часов. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине и предусматривает:

- изучение и усвоение лекционного материала,
- подготовку к контрольным работам и тестам,
- изучение дополнительной литературы по разделам, указанным лектором,
- подготовку к практическим занятиям,
- самостоятельное выполнение практических заданий,
- работу с Интернет-ресурсами,
- составление проекта,
- подготовку к модулю.

Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в УМКД. При самостоятельной работе следует прочитать рекомендованную литературу и при необходимости составить краткий конспект основных положений, терминов, сведений, требующих запоминания и являющихся основополагающими в этой теме и для освоения последующих разделов курса. Для расширения знаний по дисциплине рекомендуется использовать Интернет-ресурсы. Возможно также составление магистрантами слайдовых презентаций по изучаемой теме для представления на лекционных и семинарских занятиях.