

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

Шубаева В.Г./

«28» августа 2020 г.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	заочная

Составитель:

_____/ к.э.н., доцент Зорина Н.А.

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	5
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА	6
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	9
7.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	9
7.2. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	10
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	10
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	12
9.1. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
9.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА	13
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	14
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: систематизация знаний и научно-методическое обеспечение системы управления человеческим потенциалом организации, формирование знаний, умений и навыков, необходимых для принятия управленческих решений, формирование навыков разработки кадровых технологий и методов управления человеческим потенциалом в соответствии с миссией и стратегией развития организации, и в рамках действующего законодательства.

Задачи: выработка у слушателей таких навыков, как:

- обоснование системного подхода к стратегии управления кадрами, персоналом и человеческими ресурсами
- характеристика системы управления персоналом и человеческим потенциалом в организации;
- определение содержания технологий подбора и отбора персонала и их конструктивных характеристик;
- разработка моделей адаптации работников, в том числе в кризисных ситуациях
- согласование стратегии управления интеллектуальным потенциалом с общей деловой стратегией;
- формулирование и развитие интеллектуального потенциала компании;
- оценка зарубежного опыта и отечественной практики управления человеческим потенциалом
- оценка эффективности компенсаций трудовой деятельности;
- разработка методов стимулирования и мотивации работников
- изучение организационной культуры
- характеристика целей и видов обучения персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.04 «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ» относится к вариативной части Блока 1, является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся направленности (профиля) программы

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами	ПК-1	Знать: основные понятия, цели, принципы, сферы деятельности, варианты применения современных технологий управления человеческими ресурсами; современные модели управления человеческими ресурсами, их преимущества и недостатки; направления развития персонал-технологий; методику и методологию

(командами) сотрудников, проектами и сетями		<p>определения потребности в человеческих ресурсах на макро, мезо и микро-уровнях 3 (ПК-1)</p> <p>Уметь: определять целесообразность и эффективность применения на практике современные технологии управления человеческими ресурсами; осуществлять подбор и отбор персонала с помощью современных персонал-технологий; формировать систему критериев для оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами; систематизировать и обобщать информацию, связанную с современными методами оценки человеческих ресурсов У (ПК-1)</p> <p>Владеть: методами современных технологий управления человеческими ресурсами организации разработки и внедрения программ повышения эффективности человеческих ресурсов на всех уровнях; навыками учёта и приёмами отражения результатов анализа в соответствующих документах; навыками сбора и обработки необходимых данных для расчета потребности в человеческих ресурсах; методами оценки потребности в человеческих ресурсах на рынке труда В (ПК-1)</p>
---	--	--

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость по дисциплине составляет 5 зачетных единиц, 180 часов, из которых 9 часов самостоятельной работы обучающегося отводится на подготовку и защиту экзамена

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 3 семестр; Курсовая работа (3 часа по РУП).

Распределение фонда времени по темам дисциплины по заочной форме обучения представлено в таблице 4.

Таблица 4 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (заочная форма обучения).

Номер и наименование тем и/или разделов/тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5
Раздел 1. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ				
Тема 1. Управление человеческим потенциалом: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	0,25	1		16
Тема 2. Организация системы управления человеческим потенциалом организации	0,25	1		16
Тема 3. Определение и прогноз потребности в человеческих ресурсах.	0,5	2		16
Раздел 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ И ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА				
Тема 4. . Нормативно-правовой механизм формирования кадрового резерва на выдвижение	0,5	2		22
Тема 5. Системы оценки и аттестации персонала. Использование человеческих ресурсов.	0,5	2		22

Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения	0,5	2		
Раздел 3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА				
Тема 7. Реинжиниринг персонала предприятия	0,5	2		22
Тема 8. Кросс-культурный менеджмент и организационная культура	0,5	2		24
Тема 9. Развитие человеческого потенциала	0,5	2		22
Всего по дисциплине:	4	16		160

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Тема 1. Управление человеческим потенциалом: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения.

Содержание и определение понятия «Управление человеческим потенциалом». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии УЧП. Взаимосвязь структурных элементов управления человеческим потенциалом. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.

Тема 2. . Организация системы управления человеческим потенциалом организации.

Понятие системы управления персоналом, системы управления человеческим потенциалом и человеческими ресурсами организации. Служба управления персоналом и человеческими ресурсами. Формирование человеческих ресурсов.

Тема 3. Определение и прогноз потребности в человеческих ресурсах.

Определение потребности в персонале. Численность и структура персонала. Технологии отбора персонала. Понятие кадровой безопасности. Социальные технологии и особенности их применения.

Раздел 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ И ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования кадрового резерва на выдвижение.

Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени. Профессиональная адаптация работников. Трудовая карьера и ее формирование. Адаптация работников в кризисных ситуациях.

Тема 5. Системы оценки и аттестации персонала. Использование человеческих ресурсов. Основные понятия и определения. Деловая оценка работников. Методы и процедуры оценки. Аттестация персонала. Новые формы занятости. Заемный труд. Аутсорсинг, аутстаффинг, аутплейсмент. Особенности виртуальной занятости. Системы оценки и

аттестации персонала.

Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения.

Особенности оплаты и стимулирования труда работников организаций. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Методы стимулирования и мотивации. Сравнительный анализ видов грейдинга. Организация тимбилдинга..

Раздел 3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Тема 7. Реинжиниринг персонала предприятия.

Реинжиниринг персонала, сущность и методы реинжиниринга. Маркетинг персонала. Бенчмаркинг персонала.

Тема 8. Кросс-культурный менеджмент и организационная культура.

Кросс-культурные модели управления человеческими ресурсами в организации. Понятие и содержание организационной культуры. Этический кодекс поведения работников. Паблик рилейшнз и интегрированные маркетинговые коммуникации. Влияние паблик рилейшнз на развитие организационной культуры.

Тема 9. Развитие человеческого потенциала.

Профессиональная подготовка работников. Организационные формы и методы профессионального обучения. Цели и виды обучения персонала. Переподготовка и повышение квалификации работников. Управление профессиональной ориентацией. Планирование карьеры.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия/ Оценочное средство
1	2	3

<p>ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ:</p> <p>Тема 1. Групповое аудиторное задание по теме 1: Управление человеческим потенциалом: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения. Групповая работа-мини-кейс «Связь внешнего и внутреннего рынков труда. Антикризисные меры по повышению занятости». По результатам групповой работы делается презентация.</p> <p>Тема 2. Индивидуальное аудиторное задание по теме 2: Организация системы управления человеческим потенциалом организации. Индивидуальная работа по разработке практической долгосрочной стимулирующей программы для организации. Оценивается в зависимости от полноты и логичности аргументации и правильности произведенных расчетов.</p> <p>Тема 3. Групповое аудиторное задание по теме 3: Определение и прогноз потребности в человеческих ресурсах. Групповая работа-мини-кейс «Технологии отбора персонала. Ключевые характеристики сотрудника», по результатам которой делается презентация</p> <p>Тема 4. Индивидуальное задание по теме 4: Нормативно-правовой механизм формирования кадрового резерва на выдвижение. «Правовое регулирование трудовых отношений в России и за рубежом». Тематическая дискуссия «Модели регулирования социально-трудовых отношений»</p> <p>Тема 5. Групповое аудиторное занятие по теме 5: Системы оценки и аттестации персонала. Дискуссия : Использование человеческих ресурсов. По результатам групповой работы делается презентация. Анализ практической ситуации «Новые формы занятости. Заемный труд».</p>	<p>Тематическая дискуссия, анализ конкретной ситуации, решение практических задач, кейс - технологии</p> <p>Тематическая дискуссия, анализ конкретной ситуации, решение практических задач</p> <p>Решение практических задач, кейс – технологии.</p> <p>Анализ конкретной ситуации, решение практических задач, тематическая дискуссия</p> <p>Тематическая дискуссия, имитационные упражнения, анализ конкретной ситуации, эссе</p>
--	---

	<p>Тема 6. Групповое аудиторное задание по теме 6: Особенности формирования трудового вознаграждения. «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки)». Групповая работа - мини-кейс «Разработка системы мотивации. Конструирование структуры базовой заработной платы».</p> <p>Мини-кейс «Формирование принципов нематериальной мотивации работников».</p> <p>По результатам групповой работы пишется эссе и делается презентация, в которой должна быть сформулирована стратегия привлечения и удержания компетентных работников, определены общие взаимосвязи уровней заработной платы различных категорий наемных работников. Проводится тестирование по теме.</p> <p>Тема 7. Групповое аудиторное задание (тематическая дискуссия) по теме 7: Реинжиниринг персонала.</p> <p>Групповая работа-мини-кейс «Разработка модели управления персоналом. Построение системы управления человеческим потенциалом». Тестирование по теме.</p>	<p>Кейс – технологии, эссе, тест</p> <p>Тематическая дискуссия, кейс – технологии, тест</p>
	<p>Тема 8. Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: Кросс - культурный менеджмент и организационная культура. Дискуссия: «Паблик рилейшнз и интегрированные маркетинговые коммуникации». Мини-кейс: «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала. ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ». Тестирование по теме 8.</p>	<p>Анализ конкретной ситуации, кейс – технологии, имитационные упражнения, тематическая дискуссия, тест</p>
	<p>Тема 9. Самостоятельное аудиторное занятие по теме 9: Развитие человеческого потенциала. «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала». Мини-кейс: «Определение факторов и показателей, определяющих состояние управления человеческим потенциалом в компании.</p> <p>Мини-кейс: «ОЦЕНКА ЭФФЕКТА ВОЗДЕЙСТВИЯ</p>	<p>Анализ конкретной ситуации, кейс – технологии, тест</p>

	ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА». По результатам групповой работы проводится тестирование.	
	Тематика практических занятий (семинаров):	
	1. Кадры, персонал и человеческие ресурсы	
	2. Системы оценки и аттестации персонала.	
	3. Социальные технологии и особенности их применения.	
	4. Адаптация работников в кризисных ситуациях.	
	5. Новые формы занятости	
	6. Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки).	
	7. Бенчмаркинг персонала.	
	8. Паблик рилейшнз и интегрированные маркетинговые коммуникации. Влияние паблик рилейшнз на развитие организационной культуры.	
	9. Управление профессиональной ориентацией	

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,
- порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
- графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

- слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;
- ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;
- выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратиться к

лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ тем ы	Вид самостоятельной работы
1	2
1.-5.	Проработка/подготовка конспекта лекций; работа с рекомендуемой литературой; подготовка к ЗСТ . Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения.
1.-9.	Изучение нормативно-правовых актов для аргументированного выступления на семинаре (тематической дискуссии), для подготовки эссе
1.-9	Написание эссе, подготовка его презентации
7.-9.	Подготовка к тестовой работе
3, 5. – 9	Выполнение расчетно-аналитических заданий; представление их результатов . написание и решение кейса
1.– 9.	Подготовка к экзамену, написание курсовой работы

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1, обеспечен методическими материалами.

Для обучающихся заочной формы обучения разработаны методические рекомендации по выполнению контрольных работ. Методические рекомендации включают в себя все виды самостоятельной работы, предусмотренные для успешного освоения дисциплины.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «Управление человеческим потенциалом» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения. Активные методы обучения (АМО), используемые в дисциплине, направлены на организацию учебного процесса, мотивирующего студентов к самостоятельному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности.

В процессе изучения дисциплины используются следующие методы:

Тематическая дискуссия (темы 1, 2, 4, 5, 7, 8) - способ обсуждения темы (спорного или

проблемного характера) в учебной группе, как правило, организуется в формах группового обсуждения или дебатов. Студент учится точно выражать свои мысли, опровергать позицию оппонента, проявлять интеллектуальную и личностную активность в процессе учебного познания.

Условием продуктивной групповой дискуссии является: 1) личные знания, приобретенные студентом на лекциях и в процессе самостоятельной работы; 2) умение преподавателя ее организовать.

Семинар–дискуссия может содержать элементы «мозгового штурма» и имитационные упражнения деловой игры. В первом случае студенты выдвигают как можно больше идей (решений), не подвергая их критике, а потом выделяют главные, обсуждают их, развивают, оценивают возможности их доказательства или опровержения. Во втором случае, при использовании имитационных упражнений имеет место имитация модели среды (практической профессиональной деятельности).

Анализ конкретных ситуаций (темы 1,2,5,8,9) - анализ предложенной ситуации, как совокупности фактов и данных, определяющих то или иное явление, имевшее место в практике, которым в ходе учебных занятий дается оценка. Ситуационный анализ целесообразно использовать в решении проблемных ситуаций. Под проблемой ситуацией понимается «конфликт», организационная проблема, диагностируя которую студенты представляют свои идеи и решения.

Анализ конкретной ситуации развивает способность к анализу управленческих задач и жизненных ситуаций.

Используются ситуации–оценки, ситуации–иллюстрации и ситуации–упражнения.

Ситуация–иллюстрация включает в себе пример из управленческой практики (как позитивный, так и негативный) и способ решения проблем в той или иной хозяйственной ситуации.

Ситуация–оценка представляет собой описание ситуации и возможное решение в готовом виде: требуется только оценить, насколько оно правомерно и эффективно.

Ситуация–упражнение состоит в том, что конкретный эпизод управленческой или социально – психологической деятельности подготовлен так, чтобы его решение требовало каких – либо стандартных действий, например, определение суммы премиальных выплат, использование юридических документов и т.д.

В учебном процессе используется, как правило, три вида ситуаций:

ситуация известная – для ее разрешения имеются конкретные образцы, в этом случае метод разрешения ситуации стандартный;

ситуация подобная – в этом случае ее необходимо сравнить с другими подобными ситуациями; подобные ситуации не всегда аналогичны, но в то же время могут иметь единую основу, которую можно видоизменять, приближая к рассматриваемой ситуации;

ситуация неизвестная – такая ситуация не встречалась в практической деятельности, и ее нельзя сравнить с какими-либо образом, а необходимо найти новый метод ее решения.

Для практического занятия в качестве темы выбирается обычно такая учебная задача, которая предполагает опознать в конкретной проблеме то общее, о чем готовилось на лекции.

Перед проведением занятия должен быть подготовлен специальный материал – тот объект, которым обучающиеся станут оперировать, активизируя свои теоретические знания и тем самым приобретая навыки выработки уверенных суждений и осуществления конкретных действий.

Кейс - технологии (темы 1,3,6,7,8,9) - рассмотрение и анализ производственной или экономической ситуации, специально сформулированной преподавателем, поиск и презентация решения, выработка экспертной оценки, опирающейся на определенные критерии.

Имитационные упражнения (темы 5, 8)- упражнения, имитирующие модель среды, с

правовым и социально-психологическим механизмом, который влияет на поведение студентов, их взаимодействие в конкретной ситуации и способствуют выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях используются как игровые (с выделением в учебной группе ролей ведущего, оппонента, рецензента, логика, психолога, эксперта – в зависимости от обсуждаемого материала и целей занятия), так и неигровые имитационные упражнения, часто имеющие статус деловой игры, в которой имитируется (воспроизводится) модель хозяйственного, правового, социально-психологического и прочего механизма, определяющего поведение людей, их взаимодействие в конкретной имитационной ситуации.

Активные и интерактивные методы обучения:

лекция-дискуссия (темы 1 и 8);

проблемная лекция (тема 4, 19);

лекция-визуализация (темы 2, 5);

лекция-консультация (темы 3, 6, 7, 9).

Лекция-дискуссия позволяет организовать свободный обмен мнениями по исследуемым вопросам, вовлечь студентов в процесс обсуждения наиболее важных вопросов тем, выяснить уровень осведомленности студентов по рассматриваемым проблемам и их готовность к восприятию последующего материала.

Проблемная лекция позволяет провести всесторонний анализ проблемной ситуации, выделив в ней ключевые проблемы, смоделировать научный (методический) подход к ее решению.

Лекция-визуализация использует мультимедийные средства для представления схем, рисунков, графиков; систематизирует и выделяет наиболее значимые и существенные элементы содержания учебного материала.

Лекция-консультация используется при изучении тем с четко выраженной практической направленностью с применением электронной почты; предполагает рассылку лекций, заданий к типовым расчетам, прием выполненных заданий, высылку результатов проверки; носит инструктивный характер (методическое руководство к практическим расчетно-аналитическим работам). Студенты заранее получают материал к лекции-консультации и готовят свои вопросы лектору.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Основная/ дополнительная литература	Книгообеспеченность	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	Электронные ресурсы
Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В.В.Кафидов .— Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2012 .— 202 с. — Сведения доступны по Интернету:ЭБС Айбукс	основная	104	ЭБС Айбукс.
Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 467 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учебник / Б.М.Генкин, И.А.Никитина .— Москва : Норма: ИНФРА-М,	основная	25	-

2013 .— 464 с.			
Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2 : Монография.— 1 .— Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018 .— 283 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM.
Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : Монография .— 2, испр. — Москва ; Москва : ООО "Юридическое издательство Норма" : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018 .— 352 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM
Ветлужских Е.Н. Система вознаграждения: Как разработать цели и КРІ : Учебное пособие : Профессиональное обучение .— 3 .— Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016 .— 218 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM.
Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : Учебник и практикум / Горелов Н. А. — Электрон. дан. — Москва : Юрайт, 2019 .— 412 с.	дополнительная	-	ЭБС Юрайт.

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПБГЭУ– orac.unescon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).