

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор по образовательной  
деятельности

\_\_\_\_\_ С.Т. Князев  
«\_\_» \_\_\_\_\_

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1165830	Инновационный HRM

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
<b>Образовательная программа</b> 1. Управление персоналом в международной организации	<b>Код ОП</b> 1. 38.04.03/33.03
<b>Направление подготовки</b> 1. Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 1. 38.04.03

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ **Инновационный HRM**

### 1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Инновационный HRM» направлен на приобретение знаний, необходимых для выполнения задач профессиональной деятельности в сфере внедрения инноваций в управлении человеческими ресурсами организации. Магистранты сформируют профессиональные компетенции в области применения инновационных технологий управления человеческими ресурсами для достижения эффективных результатов профессиональной деятельности.

### 1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Инновационные технологии в HR-менеджменте	4
2	Стратегический HR-Менеджмент	5
3	Оценка деятельности персонала	3
ИТОГО по модулю:		12

### 1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	Не предусмотрены
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

### 1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Инновационные технологии в HR-менеджменте	ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления	З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и

	<p>профессиональной деятельности</p>	<p>корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p>
	<p>ПК-4 - Способен проектировать и внедрять систему управления талантами на основе разных подходов, применять современные методы, технологии и инструменты выявления, удержания и развития талантов для совершенствования деятельности организации в целом, бюджетировать и оценивать ее эффективность</p>	<p>З-4 - Выделить статьи затрат на бюджетирование системы управления талантами</p> <p>З-6 - Описывать тенденции развития талант-менеджмента в условиях современных социально-экономических трансформаций</p> <p>У-3 - Выбирать эффективные методы и технологии управления талантами в организации</p> <p>У-4 - Совершенствовать профессиональные компетенции в целях развития потенциала персонала и компании в целом для повышения их конкурентоспособности с учетом современных социально-экономических трансформаций</p> <p>П-1 - Модифицировать систему талант-менеджмента под запросы внешней и внутренней среды организации</p> <p>П-3 - Обоснованно использовать методы и технологии талант-менеджмента с учетом запроса организации</p>

		<p>П-4 - Бюджетировать проекты по совершенствованию системы управления талантами</p> <p>П-5 - Оценивать эффективность системы талант-менеджмента и разрабатывать план по ее совершенствованию</p> <p>П-6 - Проектировать собственную карьерную траекторию на основе идентификации, поддержания и развития своих «талантов»</p>
Оценка деятельности персонала	<p>ПК-5 - Способен на основе знания теорий мотивации управлять мотивацией персонала, использовать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, применять методы определения удовлетворенности работой, формирования вовлеченности и поддержания дисциплины труда</p>	<p>З-5 - Сформулировать критерии и показатели удовлетворенности персонала трудом</p> <p>У-3 - Выделять факторы вовлеченности персонала и способы поддержания трудовой дисциплины в процессе труда</p> <p>У-4 - Развивать самомотивацию в целях развития профессионального потенциала в области управления человеческими ресурсами</p> <p>П-2 - Внедрять проекты по совершенствованию мотивационной системы на основе результатов исследований</p> <p>П-4 - Разрабатывать и применять систему оценки системы управления мотивацией персонала</p> <p>П-5 - Оценивать перспективы карьерного роста на основе самомотивации</p>
Стратегический HR-Менеджмент	<p>УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в том числе в цифровой среде</p>	<p>З-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций</p> <p>У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p>

		<p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p>
	<p>ПК-1 - Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации на основе постановки оперативных целей, разработки планов, программ и процедур, использования современных технологий и инструментов по вопросам управления персоналом, исходя из стратегии и целей организации, анализировать и внедрять успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</p>	<p>З-5 - Описывать тенденции развития управления персоналом в условиях современных социально-экономических трансформаций</p> <p>У-2 - Соотнести основные принципы стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами</p> <p>У-3 - Разработать алгоритм построения организационной HR-стратегии</p> <p>П-1 - Модифицировать систему управления человеческими ресурсами под запросы внешней и внутренней среды организации</p> <p>П-2 - Внедрять программы организационных изменений в сфере управления человеческими ресурсами на основе обоснованных рекомендаций</p>

### 1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной формах.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Инновационные технологии в HR-**  
**менеджменте**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

**Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт**

Протокол № 33.11-08/04 от 26.04.2024 г.

# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Инновации в сфере управления персоналом	Понятие и свойства инновации. Виды инноваций в кадровом менеджменте. Сущность понятия инновационные технологии управления персоналом. Инновационный процесс. Модели жизненного цикла организации. Организационные патологии. Болезни роста. Выявление значимых проблем в области управления персоналом, их анализ и выработка альтернативных путей их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций. Сущность и признаки инновационных проектов. Виды, элементы инновационного проекта. Фазы жизненного цикла проекта. Технологии оценки инновационных проектов. Планирование и проектирование поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных проектов и методов осуществления деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.
P2	Технологии разработки и принятия кадровых управленческих решений	Структура цикла управленческих решений. Проблемы принятия решений в современных условиях. Целевая ориентация управленческих решений. Достижение целей организации как основания для разработки управленческих решений. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей. Согласованность целей. Альтернативы достижения целей и выбор решения. Этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений. Стадия анализа ситуации и определения проблем. Выявление причин проблем, критический анализ проблемных ситуаций на

		основе системного подхода. Разработка и оценка вариантов решения проблем. Технологии реализации решений. Выработка стратегии действий, в том числе в цифровой среде, по разработке кадрового решения. Разработка плана организации выполнения кадрового решения. Контроль за выполнением и оценка процесса реализации управленческого кадрового решения.
<b>Р3</b>	Инновационные методы разработки и принятия кадровых решений	Активизирующие и креативные методы: мозговой атаки, вопросов и ответов, теоретико-игровой метод, синектики, прямой и символической аналогии, эмпатии, фантастических предположений. Экспертные и эвристические методы: простой ранжировки, задания весовых коэффициентов, последовательных сравнений, парных сравнений. Характерные наборы приемов эвристических методов: Критика очевидных решений»; «Замена терминов определениями»; «Формулирование обратной задачи». Характеристика метода сценариев для подготовки управленческих кадровых решений. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений. Технология проведения совещания.
<b>Р4</b>	Стратегические аспекты руководства инновациями, инновационными организациями	Обоснование выбора стратегии для достижения поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов. Этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций в кадровом менеджменте. Представление идей руководству. Типы негативного отношения к внедрению инновационных технологий и способы их преодоления. Функции менеджера. Принципы поддержания инновационного климата в коллективе. Развитие креативного потенциала сотрудников. Проектирование и внедрение системы управления талантами на основе разных подходов, применять современные методы, технологии и инструменты выявления, удержания и развития талантов для совершенствования деятельности организации в целом, бюджетирование и оценка ее эффективности.

### 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Инновационные технологии в HR-менеджменте

#### Электронные ресурсы (издания)

1. Гарафиев, И. З.; Социальный заказ на инновационный человеческий капитал : монография.;

Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), Казань; 2016; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500847> (Электронное издание)

2. Кузьминых, К. А.; Инновационные технологии управления персоналом: самоменеджмент : учебное пособие.; Уфимский государственный нефтяной технический университет (УГНТУ), Уфа; 2022; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=699701> (Электронное издание)

3. Масалова, Ю. А.; Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие.; Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», Новосибирск; 2016; <http://www.iprbookshop.ru/87107.html> (Электронное издание)

4. Масалова, Ю. А.; Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие.; Ай Пи Ар Медиа, Москва; 2021; <http://www.iprbookshop.ru/108225.html> (Электронное издание)

5. ; Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности : монография.; Дашков и К°, Москва; 2022; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=698467> (Электронное издание)

6. Беляев, Ю. М.; Инновационный менеджмент : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2022; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621843> (Электронное издание)

7. Данилина, Е. И.; Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2021; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621626> (Электронное издание)

8. Вешкурова, А. Б.; Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва; 2021; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=686792> (Электронное издание)

#### **Печатные издания**

1. , Дунаев, О. Н., Ершов, А. В., Ершова, И. В., Прилуцкая, М. А.; Инновационный менеджмент : Учеб. пособие.; ИПК УГТУ, Екатеринбург; 1999 (5 экз.)

2. , Оголева, Л. Н., Радиковский, В. М., Сумароков, В. Н., Чернецова, Е. В., Шохин, Е. И.; Инновационный менеджмент : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим и управленческим специальностям.; ИНФРА-М, Москва; 2001 (1 экз.)

3. , Гохберг, Л. М., Ильенкова, Н. Д., Кузнецов, В. И., Масякин, Б. В., Ягудин, С. Ю.; Инновационный менеджмент : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент".; ЮНИТИ-ДАНА, Москва; 2003 (1 экз.)

4. , Балдин, К. В., Барышева, А. В., Ищенко, М. М., Передеряев, И. И.; Инновационный менеджмент : учебное пособие.; Дашков и К°, Москва; 2007 (3 экз.)

5. Базилевич, А. И., Горфинкель, В. Я.; Инновационный менеджмент предприятия : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и упр..; ЮНИТИ, Москва; 2009 (5 экз.)

#### **Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы**

Taylor & Francis Group

Wiley Online Library

EBSCO eBook EBSCO publishing

Sage SAGE Publications Ltd

SAGE. eBook Collections SAGE Publications

SpringerLink Springer Nature

## Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

## Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

e.library (РИНЦ) <https://elibrary.ru/>

Киберленинка <https://cyberleninka.ru/>

HR-portal <https://hr-portal.ru/>

HR-кухня <https://hrkitchen.ru/>

NeoHR <https://neohr.ru/>

Поток <https://potok.io/?срм>

## 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Инновационные технологии в HR-менеджменте

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Персональные компьютеры по количеству обучающихся Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc

		Подключение к сети Интернет	
2	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acadmс
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	<b>Не требуется</b>
4	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acadmс

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Стратегический HR-Менеджмент**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

**Рекомендовано учебно-методическим советом института** Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/04 от 26.04.2024 г.

# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ – СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ	Понятие человеческого потенциала общества, организации. Влияние тенденций глобализации и перехода к информационному обществу на состояние и развитие человеческого потенциала. Система стратегического управления персоналом международной организации. Сущность, цели, задачи, модели стратегического управления персоналом международной организации. Опыт разных стран.
P2	КЛАССИФИКАЦИЯ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от типа общей стратегии организации, типа конкурентной стратегии, от стадии жизненного цикла организации, национальных особенностей и др. Тенденции развития стратегий управления персоналом в условиях современных социально-экономических трансформаций.
P3	РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ HR-СТРАТЕГИИ	Стратегия управления персоналом как функциональная составляющая стратегии управления организации. Основные принципы стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами. Составляющие стратегии управления персоналом: планирование рабочих мест, подбор персонала, мотивация, формирование кадрового резерва и др. Мероприятия по реализации стратегии управления персоналом: в области качественных характеристик персонала, внутренней и внешней занятости, связи с рынком труда, в системе вознаграждений и др.

Р4	КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА – СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	Понятия «компетентность» и «компетенции». Понятие конкурентоспособности трудового потенциала работника и всего персонала организации. Управление формированием конкурентоспособности работников. Операционное управление персоналом и подразделением организации на основе постановки оперативных целей, разработки планов, программ и процедур, использования современных технологий и инструментов по вопросам управления персоналом, исходя из стратегии и целей организации, исходя из стратегии и целей организации. Успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации
----	--	--

### 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Стратегический HR-Менеджмент

#### Электронные ресурсы (издания)

1. Кибанов, А. Я., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2014; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252108> (Электронное издание)
2. , Ларионов, И. К.; Стратегическое управление : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2022; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621940> (Электронное издание)
3. Маслов, В. И.; Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник.; Финпресс, Москва; 2004; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170> (Электронное издание)
4. Василенко, В. А.; Стратегическое управление персоналом : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2022; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621205> (Электронное издание)
5. Маслов, В. И.; Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2017; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086> (Электронное издание)
6. Колетвинова, Е. Ю.; Стратегическое управление персоналом: краткий курс : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2016; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443784> (Электронное издание)
7. Осколкова, , М. В.; Стратегическое управление организационной культурой российских корпораций : монография.; Тюменский индустриальный университет, Тюмень; 2019; <http://www.iprbookshop.ru/101452.html> (Электронное издание)

#### Печатные издания

1. Армстронг, М.; Стратегическое управление человеческими ресурсами; ИНФРА-М, Москва; 2002 (5 экз.)

2. Армстронг, М., Гринберг, Н. В.; Стратегическое управление человеческими ресурсами; ИНФРА-М, Москва; 2002 (3 экз.)
3. Кристенсен, Р., Ульрих, Д., Столяров, А.; Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта. От великой идеи к деловой практике; Олимп-Бизнес, Москва; 2012 (1 экз.)
4. Смолькин, В. П.; Государственное стратегическое управление человеческими ресурсами на региональном уровне; УлГУ, Ульяновск; 2020 (2 экз.)

#### **Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы**

Taylor & Francis Group

Wiley Online Library

EBSCO eBook EBSCO publishing

Sage SAGE Publications Ltd

SAGE. eBook Collections SAGE Publications

SpringerLink Springer Nature

#### **Материалы для лиц с ОВЗ**

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

#### **Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

e.library (РИНЦ) <https://elibrary.ru/>

Киберленинка <https://cyberleninka.ru/>

HR-portal <https://hr-portal.ru/>

HR-кухня <https://hrkitchen.ru/>

NeoHR <https://neohr.ru/>

Поток <https://potok.io/?срм>

### **3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Стратегический HR-Менеджмент**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением**

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc

		<p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	<b>Не требуется</b>
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Оценка деятельности персонала**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	Кафедра управления персоналом и психологии
2	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	Кафедра управления персоналом и психологии

**Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт**

Протокол № 33.11-08/04 от 26.04.2024 г.

# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- **Зайнетдинова Ирина Фаритовна, Старший преподаватель, управления персоналом и психологии**
- **Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии**

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКА В СИСТЕМЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	Уровни, цели, задачи и принципы оценки сотрудников. Место оценки в системе управления человеческими ресурсами: обучение персонала, анализ работы, планирование трудовых ресурсов, формирование кадрового резерва и работа с ним., аттестация персонала, привлечение и отбор персонала, стимулирование работников, профессиональное развитие и карьерное планирование Основные понятия курса: анализ должности, должностная инструкция, модель компетенций, бизнес-процесс, стандарты организации, группы сотрудников, оценка результативности, KPI
P2	СУБЪЕКТЫ И ФАКТОРЫ ОЦЕНКИ . ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	Субъекты оценки и их роль в процессе оценки персонала: руководство; непосредственный руководитель / руководитель линии (линейный руководитель); коллеги ; сотрудник; контрагенты (клиенты, деловые партнеры из связанных организаций и т. д.); лица, участвующие в одном бизнес-процессе; эксперты. Факторы оценки: технологические, организационные, социально-психологические, маркетинговые, естественные биологические. Мотивационные характеристики оценки персонала. Функции оценки. Система оценки организации. Оценка эффективности процедур оценивания сотрудников.

Р3	ЭТАПЫ, ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	Проектирование системы оценки. Стадии оценки: разработка методов оценки бизнеса, выбор критериев и показателей оценки персонала, организация оценочных процедур. Типы критериев оценки: производительность труда; условия достижения производительности труда; профессиональное поведение. Моделирование компетенций в целях оценки персонала. Типы компетенций. Корпоративная модель компетенций. Оценка вклада работников в зависимости от должностной позиции.
Р4	МЕТОДЫ ОЦЕНКИ	Разнообразие методов оценки персонала. Deskриптивные методы оценки: биографический метод, система устных и письменных спецификаций, описание результатов операций за определенный период, метод критических событий, метод группового обсуждения, стандартный метод, матричный метод, система свободного выбора оценочных характеристик. Количественные методы: упорядоченная система классификации; метод начисления баллов, метод начисления баллов по оценке результатов, система графического профиля, оценка свободных коэффициентов. Качественные методы: тестирование, анкетирование, методика сводных оценок частоты проявления качества, система заданных категорий работников, деловые игры.

### 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Оценка деятельности персонала

#### Электронные ресурсы (издания)

1. Беликова, И. П.; Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие.; АГРУС, Ставрополь; 2021; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700595> (Электронное издание)
2. Митрофанова, Е. А., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2012; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252114> (Электронное издание)
3. Кибанов, А. Я., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2013; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252109> (Электронное издание)
4. Захарова, Т. И.; Оценка персонала: учебно-практическое пособие : учебное пособие.; Евразийский открытый институт, Москва; 2011; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967> (Электронное издание)
5. Иванова, С., С.; Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат : практическое пособие.; Альпина Паблишер, Москва; 2016;

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279762> (Электронное издание)

6. Евдокимов, Ш. К.; Оценка уровня развития персонала предприятия : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2010; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88274> (Электронное издание)

7. Захарова, Т. И.; Оценка персонала : учебное пособие.; Евразийский открытый институт, Москва; 2011; <http://www.iprbookshop.ru/11053.html> (Электронное издание)

### **Печатные издания**

1. Хруцкий, В. Е., Толмачев, Р. А.; Оценка персонала: современные системы и технологии. Настольная книга кадровой службы; Финансы и статистика, Москва; 2004 (1 экз.)

2. Вязигин, А. В.; Оценка персонала высшего и среднего звена; Вершина, Москва ; СПб.; 2006 (9 экз.)

3. Мотовилин, О. Г., Мотовилина, И. А.; Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика : [учеб. пособие].; [б. и.], Москва; 2009 (1 экз.)

4. Мизинцева, М. Ф.; Оценка персонала : учебник и практикум для бакалавров, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям.; Юрайт, Москва; 2014 (5 экз.)

5. Магура, М. И.; Оценка работы персонала. Подготовка и проведение аттестации; Бизнес-школа "Интел-Синтез", Москва; 2002 (1 экз.)

6. Борисова, Е. А.; Оценка и аттестация персонала; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2002 (1 экз.)

7. Хруцкий, В. Е.; Оценка персонала: современные системы и технологии : настольная книга кадровой службы.; Финансы и статистика, Москва; 2004 (1 экз.)

8. Магура, М. И.; Оценка работы персонала : практ. пособие для рук. разного уровня и спец. кадровых служб.; Бизнес-школа "Интел-Синтез", Москва; 2001 (2 экз.)

9. Мизинцева, М. Ф.; Оценка персонала : учебник и практикум для бакалавров.; Юрайт, Москва; 2014 (3 экз.)

10. Борисова, Е. А.; Оценка и аттестация персонала; Питер, Санкт-Петербург; 2002 (3 экз.)

### **Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы**

Taylor & Francis Group

Wiley Online Library

EBSCO eBook EBSCO publishing

Sage SAGE Publications Ltd

SAGE. eBook Collections SAGE Publications

SpringerLink Springer Nature

### **Материалы для лиц с ОВЗ**

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

### **Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

e.library (РИНЦ) <https://elibrary.ru/>

Киберленинка <https://cyberleninka.ru/>

HR-portal <https://hr-portal.ru/>

HR-кухня <https://hrkitchen.ru/>

NeoHR <https://neohr.ru/>

Поток <https://potok.io/?срм>

### 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Оценка деятельности персонала

#### Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc

		<p>процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	<p>Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit</p> <p>RUS OLP NL Acdmc</p>
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	<b>Не требуется</b>
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	<p>Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit</p> <p>RUS OLP NL Acdmc</p>

