

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
Образовательная программа 1. Управление персоналом в международной организации	Код ОП 1. 38.04.03/33.03
Направление подготовки 1. Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 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 форме.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Инновационные технологии в HR-
менеджменте

Рабочая программа дисциплины 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

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.
Р3	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.
Р4	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>	Не требуется
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:

№ 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

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>	Не требуется
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:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподавател ь	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. Дескриптивные 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>	Не требуется
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>

