

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Институт технологии, экономики и сервиса  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ Ю. А. Жадаев

« 22 » апреля 2024 г.

# **Теория и практика развития человеческих ресурсов**

**Программа учебной дисциплины**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

*заочная форма обучения*

Волгоград  
2024

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования  
« 07 » марта 2024 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Зудина Е.В. « 07 » марта 2024 г.  
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и  
сервиса « 19 » марта 2024 г., протокол № 10

Председатель учёного совета Шохнех А.В. \_\_\_\_\_ « 19 » марта 2024 г.  
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»  
« 22 » апреля 2024 г., протокол № 9

#### **Отметки о внесении изменений в программу:**

Лист изменений № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

#### **Разработчики:**

Ламзин Роман Михайлович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Теория и практика развития человеческих ресурсов» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (утверждён приказом Министерства науки и высшего образования от 12 августа 2020 г. № 952) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (от 22 апреля 2024 г., протокол № 9).

## **1. Цель освоения дисциплины**

Формирование теоретических знаний у обучающихся о назначении, элементах и механизме функционирования системы развития управления человеческими ресурсами также приобретение умений и практических навыков анализа и оценки результатов, качества и эффективности использования возможностей человеческих ресурсов.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

Дисциплина «Теория и практика развития человеческих ресурсов» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Теория и практика развития человеческих ресурсов» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Современные проблемы менеджмента», «Философия и методология науки», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Философия и методология науки», «Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами», «Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами», «Бизнес-графика и презентационные технологии», «Лидерство и управление командой», «Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере», «Технологии рекрутмента», «Управление конфликтами в трудовом коллективе», «Форсайт-менеджмент», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Ознакомительная практика», «Практика по профилю профессиональной деятельности».

## **3. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);
- способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5).

### **В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

#### ***знать***

- стратегические цели и принципы развития управления человеческими ресурсами;
- объект, показатели, этапы и методы оценки человеческих ресурсов;
- основные понятия, теории и модели развития управления человеческими ресурсами;
- отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации технологий развития управления человеческими ресурсами;
- методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами;
- формальные и неформальные подходы к повышению уровня эффективности управления человеческими ресурсами;

#### ***уметь***

- критически оценивать теоретические и эмпирические исследования по вопросам развития управления человеческими ресурсами;
- анализировать социальные и экономические показатели развития управления человеческими ресурсами;
- критически оценивать перспективы инструментов и технологий в управлении человеческими ресурсами;
- разрабатывать, анализировать и оценивать программы управления человеческими ресурсами;
- вырабатывать решения, учитывающие нормативную и правовую базу управления человеческими ресурсами;

***владеть***

- методами сбора, обработки и анализа данных по инновационному преобразованию управления человеческими ресурсами;
- работы с нормативными актами, иными документами, регламентирующими управление человеческими ресурсами;
- системного подхода к анализу проблем развития управления человеческими ресурсами;
- использования методов анализа социально-экономических процессов в управлении человеческими ресурсами.

**4. Объём дисциплины и виды учебной работы**

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		1л / 2з
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	14	14 / –
В том числе:		
Лекции (Л)	4	4 / –
Практические занятия (ПЗ)	10	10 / –
Лабораторные работы (ЛР)	–	– / –
<b>Самостоятельная работа</b>	85	58 / 27
<b>Контроль</b>	9	– / 9
Вид промежуточной аттестации		– / ЭК
Общая трудоемкость	часы	108
	зачётные единицы	3
		72 / 36
		2 / 1

**5. Содержание дисциплины**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Развитие человеческих ресурсов как фактор усиления инновационных процессов современного производства	Стратегический план развития карьеры. Оперативный план развития карьеры. Риски карьеры. Ловушки «зоны комфорта». Карьерный процесс в кризисный период. Программы развития карьеры и программы поддержки. Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров. Личностные характеристики делового человека. Понятие современных инновационных процессов. «Человеческий фактор» и его составляющие в деятельности организации.

2	Развитие управления человеческими ресурсами как элемент развития персонала. Основные этапы цикла развития организации	Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации. Жизненный цикл организации и динамика развития персонала. Основные этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновационного продукта. Мотивации должностного роста. Карьерный самоменеджмент. Направляющие вопросы. Баланс успехов и неудач карьерного роста. Личностный регресс в профессиональной деятельности. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.
3	Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала	Корпоративные программы обучения. Требования ISO к содержанию программы. Формы программ (простые и комплексные). Документы по обучению и развитию персонала. Цели обучения и развития руководителей. Формальные и неформальные подходы к повышению квалификации и эффективности человеческих ресурсов. Влияние повышения квалификации руководителей на эффективность деятельности организации.

## 5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Развитие человеческих ресурсов как фактор усиления инновационных процессов современного производства	1	3	–	29	33
2	Развитие управления человеческими ресурсами как элемент развития персонала. Основные этапы цикла развития организации	1	4	–	28	33
3	Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала	2	3	–	28	33

## 6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### 6.1. Основная литература

1. Абакумова, Н. Н. Социально-экономический аудит персонала : учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 175 с. — ISBN 978-5-4497-1191-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108248.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

2. Ларионов, В. В. Контролинг персонала : учебное пособие для магистров / В. В. Ларионов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 236 с. — ISBN 978-5-394-04219-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<https://www.iprbookshop.ru/107795.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

## **6.2. Дополнительная литература**

1. Главатских, О. Б. Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий : монография / О. Б. Главатских. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 79 с. — ISBN 978-5-4487-0788-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107586.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

2. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова [и др.] ; под редакцией М. Савиной. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4582-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93038.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

3. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-394-03459-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111017.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

## **7. Ресурсы Интернета**

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Электронная библиотечная система IPRBooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru>.
2. Портал электронного обучения ВГСПУ. URL: <http://lms.vspu.ru>.
3. Научная электронная библиотека Elibrary. URL: <http://elibrary.ru>.
4. Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.ru>.

## **8. Информационные технологии и программное обеспечение**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Пакет офисных приложений (редактор текстовых документов, презентаций, электронных таблиц).

## **9. Материально-техническая база**

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Теория и практика развития человеческих ресурсов» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитории для проведения лекционных и практических занятий, оснащенные стандартным набором учебной мебели, учебной доской и стационарным или переносным комплексом мультимедийного презентационного оборудования.
2. Методический, наглядный и раздаточный материал для организации групповой и индивидуальной работы обучающихся.

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Дисциплина «Теория и практика развития человеческих ресурсов» относится к вариативной части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение

лекций и проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме , экзамена.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Практические занятия являются формой организации педагогического процесса, направленной на углубление научно-теоретических знаний и овладение методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения учебных действий в сфере изучаемой науки. Практические занятия предполагают детальное изучение обучающимися отдельных теоретических положений учебной дисциплины. В ходе практических занятий формируются умения и навыки практического применения теоретических знаний в конкретных ситуациях путем выполнения поставленных задач, развивается научное мышление и речь, осуществляется контроль учебных достижений обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям необходимо ознакомиться с теоретическим материалом дисциплины по изучаемым темам – разобрать конспекты лекций, изучить литературу, рекомендованную преподавателем. Во время самого занятия рекомендуется активно участвовать в выполнении поставленных заданий, задавать вопросы, принимать участие в дискуссиях, аккуратно и своевременно выполнять контрольные задания.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

## **11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Теория и практика развития человеческих ресурсов» представлены в

методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

## **12. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.