



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Рабочая программа факультативной дисциплины
ТЕХНОЛОГИИ HR-МЕНЕДЖМЕНТА
основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль программы
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

ИНСТИТУТ
ВЫПУСКАЮЩАЯ КАФЕДРА
РАЗРАБОТЧИК

Отраслевой экономики и управления
Менеджмента
УРОПС

1 ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целью освоения дисциплины «Технологии HR-менеджмента» является формирование у магистрантов системы знаний о современном состоянии управления человеческими ресурсами, об основных элементах и технологиях работы с персоналом; овладение и использование на практике навыков принятия решений в области HR-менеджмента.

1.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Знать:

- теоретические основы, исторические предпосылки возникновения и развития теории и практики управления человеческими ресурсами;
- основные понятия, методы и инструменты HR-менеджмента;
- возможные направления обеспечения эффективной реализации системы управления персоналом с использованием современных персонал-технологий;
- тенденции развития теоретических и практических подходов к использованию технологий HR-менеджмента.

Уметь:

- рассматривать проблематику использования и развития персонала в контексте применения современных технологий управления персоналом;
- использовать для решения аналитических и исследовательских задач управления персоналом современные технологии HR-менеджмента;
- руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия.

Владеть:

- комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;
- способностью применять современные персонал-технологии в области подбора, ротации, мотивации, развития персонала;
- аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления человеческими ресурсами;
- развитыми коммуникативными навыками для организации эффективного взаимодействия при управлении персоналом.

2 ТРУДОЁМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ ПО НЕЙ

Дисциплина "Технологии HR-менеджмента" является факультативной.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), т.е. 72 академических часа (54 астр. часа) контактной и самостоятельной учебной работы студента; работой, связанной с текущей и промежуточной (заключительной) аттестацией по дисциплине.

Распределение трудоемкости освоения дисциплины по семестрам, видам учебной работы студента, а также формы контроля приведены ниже.

Таблица 1 - Объем (трудоемкость освоения) в очной форме обучения и структура дисциплины

Наименование	Семестр	Форма контроля	з.е.	Акад. часов	Контактная работа					СРС	Подготовка и аттестация в период сессии
					Лек	Лаб	Пр	РЭ	КА		
Технологии менеджмента HR-	1	3	2	72	16	-	16	3	0,15	36,85	
Итого по дисциплине:			2	72	16	-	16	3	0,15	36,85	

Обозначения: Э – экзамен; З – зачет; ДЗ – дифференцированный зачет (зачет с оценкой); КР (КП) – курсовая работа (курсовой проект); контр. – контрольная работа, РГР – расчетно-графическая работа; Лек – лекционные занятия; Лаб – лабораторные занятия; Пр – практические занятия; РЭ – контактная работа с преподавателем в ЭИОС; КА – контактная работа, включающая консультации, инд.занятия, практики и аттестации; СРС – самостоятельная работа студентов

Таблица 2 - Объем (трудоемкость освоения) в заочной форме обучения и структура дисциплины

Наименование	Курс	Сессия	Форма контроля	з.е.	Акад. часов	Контактная работа				СРС	Подготовка и аттестация в период сессии
						Лек	Лаб	Пр	РЭ		
Технологии HR-менеджмента	1	Зимняя	3	2	72	2	-	4	3	59	4
Итого по дисциплине:				2	72	2	-	4	3	59	4

При разработке образовательной технологии организации учебного процесса основной упор сделан на соединение активной и интерактивной форм обучения. Интерактивная форма позволяет студентам проявить самостоятельность в освоении теоретического материала и овладении практическими навыками, формирует интерес и позитивную мотивацию к учебе.

3 УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА

Учебно-методическое обеспечение дисциплины приведено в таблице 3.

Таблица 3 – Перечень основной и дополнительной литературы

Наименование дисциплины	Основная литература	Дополнительная литература
Технологии HR-менеджмента	1. Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 162 с. – Библиогр.: с. 153–160. – 30 экз. – ISBN 978-5-7996-3298-4. – Текст : непосредственный. 2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 388 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710007 (дата обращения: 16.09.2024). – ISBN 978-5-394-05126-5. – Текст : электронный. 3. Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. – режим доступа: по подписке. URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 (дата обращения: 13.09.2024). – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный. 4. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559924 (дата обращения: 19.06.2025).	1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / М. Амстронг. – СПб.: Питер, 2019. – 832 с. 2. Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практикоориентированные задания) / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва; Берлин: Директ- Медиа, 2019. – 419 с. 3. Литвина, М. И., Фурсова П. В. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие. - М.: МАДИ, 2019, 200 с. 4. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 637 с. 5. Управление человеческими ресурсами: учебник / М. И. Соколова, А. Г. Дементьева. – М.: Изд. Проспект, 2018. – 240 с.

4 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Информационные технологии

В ходе освоения дисциплины, обучающиеся используют возможности интерактивной коммуникации со всеми участниками и заинтересованными сторонами образовательного процесса, ресурсы и информационные технологии посредством электронной информационной образовательной среды университета.

Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обучающимся по образовательной программе обеспечивается доступ (удаленный доступ), а также перечень лицензионного программного обеспечения определяется в рабочей программе и подлежит обновлению при необходимости.

Электронные образовательные ресурсы:

Российская образовательная платформа и конструктор бесплатных открытых онлайн-курсов и уроков - <https://stepik.org>

Образовательная платформа - <https://openedu.ru/>

Состав современных профессиональных баз данных (СПБД) и информационных справочных систем (ИСС).

- Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент»: <http://ecsocman.hse.ru/>

- Научная электронная библиотека: www.elibrary.ru

– Российское образование: федеральный образовательный портал: <http://www.edu.ru/>

– Официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ: <http://www.minzdravsoc.ru>

– Официальный сайт Госкомстата РФ: <http://www.gks.ru>

– HR-портал (сообщество профессионалов): <http://www.hr-portal.ru>

– Интернет-портал, посвященный сфере кадрового менеджмента: <http://www.hrm.ru/>

– Кадровый портал Национального союза кадровиков, содержит архив журнала «Справочник кадровика», статьи по актуальным проблемам трудовых отношений: <http://www.kadrovik.ru/>

- On-line HR-журнал: www.hr-journal.ru

- Сайт по кадровому делопроизводству: <http://kadrovik.volgograd.ru>

5 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудиторные занятия проводятся в специализированных аудиториях с мультимедийным оборудованием, в компьютерных классах, а также в других аудиториях университета согласно расписанию занятий.

Консультации проводятся в соответствии с расписанием консультаций.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

При освоении дисциплины используется программное обеспечение общего назначения и специализированное программное обеспечение.

Перечень соответствующих помещений и их оснащения размещен на официальном сайте университета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

6 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ, СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины (в т.ч. в процессе освоения), а также методические материалы, определяющие процедуры этой оценки приводятся в приложении к рабочей программе дисциплины (утверждается отдельно).

Оценивание результатов обучения может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

7 СВЕДЕНИЯ О РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ И ЕЕ СОГЛАСОВАНИИ

Рабочая программа факультативной дисциплины «Технологии HR-менеджмента» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, профиль «Стратегическое управление персоналом».

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента (протокол № 9 от 23.04.2025).

Заведующий кафедрой

В.В. Дорофеева

Директор института

А.Г. Мнацаканян