

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 26.09.2024 16:35:19
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:

Руководитель ООП:

 Лапушинская Г.К.

« 18 » 03 2024 г.



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль

Региональное и муниципальное управление

Для студентов 2 курса очной формы обучения, 3 курса очно-заочной
формы обучения

Составитель: к.э.н., доцент кафедры государственного управления,
Анисимова Софья Викторовна

Тверь, 2024

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются: формирование необходимых компетенций (совокупности знаний, навыков и умений) управленческих кадров органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных организаций, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических и некоммерческих организаций в области организации работы по управлению человеческими ресурсами организаций, мотивации сотрудников при достижении стратегических и оперативных целей кадрового менеджмента; применение в работе данных систем успешной или лучшей практики применения кадровых технологий, размещённых в открытом доступе.

Задачами освоения дисциплины являются:

- ❖ дать базовые категории понятийного аппарата управления человеческими ресурсами;
- ❖ ознакомить с содержанием процесса управления человеческими ресурсами;
- ❖ выработать конкретные практические навыки по применению теоретических знаний для принятия решений во время социальных и командных взаимодействий, взятии персональной ответственности за их результаты;
- ❖ сформировать умения и навыки осуществления социального взаимодействия, организации командной деятельности;
- ❖ сформировать навыки применения цифровых технологий при поиске, анализе и обработке данных (в том числе при оценке рынка труда и выстраивании траектории профессионального роста).

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» входит в Блок Б1.О.31 «Обязательная часть» учебного плана и изучается в 4 семестре 2 курса очной формы обучения бакалавров, 5 семестре 3 курса очно-заочной формы обучения бакалавров по выбранному направлению подготовки.

Курс «Управление человеческими ресурсами» основывается на тесной взаимосвязи с рядом других дисциплин. Для успешного освоения курса студенты должны изучить такие дисциплины, как «Инновационные практики развития профессиональной карьеры», «Методы принятия управленческих решений». Курс способствует лучшему изучению в дальнейшем дисциплин «Стратегии личностно-профессионального развития», «Технологии эффективного трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов», «Кадровая политика в органах власти».

3. Объем дисциплины: 4 зачётных единицы, 144 академических часа, в том числе:

Для студентов очной формы:

контактная аудиторная работа: лекции 18 часов, семинарские занятия 18 часа; контроль самостоятельной работы – 27 часов.

самостоятельная работа: 81 час.

Для студентов очно-заочной формы:

контактная аудиторная работа: лекции 10 часов, семинарские занятия 14 часа; контроль самостоятельной работы – 36 часов.

самостоятельная работа: 84 часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине <i>Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом</i>
УК-3 – Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК - 3.3- Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учётом этого УК – 3.5. – Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат.
УК -6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК - 6.3. – Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста. УК- 6.4 – строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития
УК -8 - Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК- 8.3- Выявляет угрозу условиям жизнедеятельности, природной среде и устойчивому развитию общества, связанную с нарушением техники безопасности

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения экзамен, 4 семестр очной формы обучения; 5 семестр очно-заочной формы обучения.

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведённого на них количества академических часов и видов учебных занятий

Для студентов 2 курса очной формы:

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)					Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
		Лекции		Практические занятия		Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)	
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Тема 1. Понятие, сущность и значение управления человеческими ресурсами	17	2	0	2	0	0	10/3
Тема 2. Динамика взглядов на науку об управлении человеческими ресурсами	20	3	0	3	0	0	10/4
Тема 3. Стратегическое управление человеческими ресурсами	21	3	0	3	0	0	11/4
Тема 4. Формирование и развитие человеческих ресурсов. Кадровое планирование	23	4	0	2	0	0	12/5
Тема 5. Международный опыт управления человеческими ресурсами	20	2	0	2	0	0	12/4

Тема 6. Эффективное управление человеческими ресурсами. Основы функционирова ния системы управления человеческими ресурсами	20	2	0	2	0	0	12/4
Тема 7. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами	20	2	0	4	0	0	14/3
ИТОГО	144	18		18			81/27

Для студентов 3 курса очно-заочной формы:

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Практические занятия			Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Тема 1. Понятие, сущность и значение управления человеческими ресурсами	14	1		0		0	10/3
Тема 2. Динамика взглядов на науку об управлении человеческими ресурсами	14	1		0		0	10/3
Тема 3. Стратегическое управление человеческими ресурсами	30	2		4		0	16/8
Тема 4. Формирование и развитие человеческих ресурсов. Кадровое планирование	22	2		2		0	12/6
Тема 5. Международный опыт управления человеческими ресурсами	22	0		2		0	12/8
Тема 6. Эффективное управление человеческими ресурсами. Основы функционирования системы управления человеческими ресурсами	22	2		4		0	12/4

Тема 7. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами	22	2		2		0	14/4
ИТОГО	144	10		14		0	84/36

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. Понятие, сущность и значение управления человеческими ресурсами	Практическое	Дискуссионные технологии Метод case-study
Тема 2. Динамика взглядов на науку об управлении человеческими ресурсами	Практическое	Дискуссионные технологии Метод case-study Технологии развития критического мышления Информационные (цифровые)
Тема 3. Стратегическое управление человеческими ресурсами	Практическое	Дискуссионные технологии Проектная технология Информационные (цифровые) Метод кейс-стади Методы группового решения творческих задач
Тема 4. Формирование и развитие человеческих ресурсов. Кадровое планирование	Практическое	Методы группового решения творческих задач Проектная технология Технологии развития критического мышления Метод case-study Информационные (цифровые)
Тема 5. Международный опыт управления человеческими ресурсами	Практическое	Технологии развития критического мышления Дискуссионные технологии Проектная технология Метод кейс-стади
Тема 6. Эффективное управление человеческими ресурсами. Основы функционирования системы управления человеческими ресурсами	Практическое	Дискуссионные технологии Информационные (цифровые) Метод кейс-стади Методы группового решения творческих задач
Тема 7. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами	Практическое	Дискуссионные технологии Проблемная лекция Метод кейс-стади

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 1 - УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Индикатор – УК - 3.1- Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учётом этого.

Контрольное задание. Групповое задание с предварительной подготовкой дома и командной работой на занятии.

Предварительный этап: учебная группа делится на 2 рабочие команды. Каждой команде даётся список учёных, внёсших свой вклад в науку управления человеческими ресурсами. Каждый студент исследует биографию одного учёного, конкретные воззрения и вклад в науку.

На учебном занятии командам дается кейс по теме дисциплины и каждая команда должна предложить:

А) варианты решения, исходя из воззрений рассмотренных ученых с обоснованием позиции;

Б) свой единый актуальный современным условиям вариант решения и с учетом предложенных в пункте а) вариантов.

Результаты исследования оформить в письменном виде и презентовать преподавателю с помощью систем MS Teams, Google.docs, LMS и других.

Критерии оценки выполнения задания:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
10 баллов	Студент качественно подготовился, смог применить знания на практике, обосновать свою точку зрения команде и договориться о наилучшем варианте решения кейса
7 балла	Студент даёт правильный ответ более чем по половине требований. Применял навыки командной работы
4 балла	Студент даёт правильный ответ по небольшому числу требований, либо некорректно трактует их. Не применял навыки командной работы
2 балла	Студент даёт неполный ответ, допускает существенные неточности и ошибки
0 баллов	Ответ неправильный или нет ответа

Индикатор – УК – 3.5. – Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат.

Контрольное задание. Работа в мини-группах по 2-3 человека с последующим устным обсуждением и презентацией результатов.

Думали ли Вы когда-нибудь о создании собственного бизнеса?

В учебных целях формулируем идеи создания собственного бизнеса в части вопросов дисциплины.

Этапы:

1. Определяемся с бизнес-идеей. Что именно хотите делать? Подойдите творчески к заданию. Опишите кратко сферу деятельности, отрасль. Изучите рынок (если есть доступная информация, -стейкхолдеры, конкуренты и т.п.). Запишите результаты.

Сформулируйте, что именно будете делать вы с командой. Не ограничивайте себя уже известными бизнес-идеями. Можете придумывать нереалистичные варианты, в процессе обработки которых придете к тому, что можно реализовать сейчас или через некоторое время.

2. Опишите кратко бизнес-процессы. последовательно. чтобы понять, как выстроить структуру организации и систему УЧР. В этом может помочь опыт 1 этапа, когда изучали рынок и его представителей.

3. согласно описанным процессам, спроектируйте оргструктуру организации. примерное количество сотрудников в каждом подразделении тоже учтите, зафиксируйте.

4. на основании принципов создания организационных структур служб управления персоналом (УЧР), сформулируйте их для своих организаций. опишите кратко основные и специальные функции, количество сотрудников, которые их могут или должны выполнять.

Критерии оценивания выполнения задания:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
10 баллов	Проведен анализ в четком соответствии с заданными критериями и требованиями. Аргументы раскрываются с опорой на теоретические положения, выводы и фактический материал.
8 баллов	Проведенный анализ в целом соответствует заданным критериям и требованиям. Без достаточного пояснения или не полностью структурированная работа. Суждения и аргументы приведены с опорой на теорию, но недостаточно использован фактический материал.
5 баллов	Проведен анализ лишь по ряду заданных критериев, с недостаточной аргументацией и/или без достаточного пояснения. Суждения и аргументы приведены с опорой на теорию, но без использования фактического материала
3 балла	Анализ не соответствует задаваемым требованиям и критериям.
0 баллов	Задание не выполнено.

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 2 – УК -6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Индикатор - УК - 6.3. – Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста.

Индикатор - УК- 6.4 – строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.

Контрольное задание. Письменное.

Проанализируйте топ востребованных и перспективных профессий на рынке труда мира, страны (статьи), региона (с использованием ресурсов Главного управления по труду и занятости Тверской области <https://trudzan.tverreg.ru/>), используя опубликованные исследования в интернете (ссылки обязательны!). Какое место профессионалы в сфере ГМУ занимают среди популярных профессиональных международных трендов, внутривосточных, региональных? Обоснуйте ответ по каждому уровню. Какие требования предъявляются к ним сейчас и в перспективе?

Какие качества и компетенции считаете наиболее значимыми для развития после окончания университета?

Оценивается качество анализа, представления и презентации результатов исследования.

Критерии оценивания выполнения задания:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
10 баллов	Проведен анализ в чётком соответствии с заданными критериями и требованиями. Работа хорошо структурирована. Сделаны качественные выводы после анализа.
7 баллов	Проведенный анализ в целом соответствует заданным критериям и требованиям. Работа хорошо структурирована. Сделаны выводы после анализа.
5 баллов	Проведен анализ в чётком соответствии с заданными критериями и требованиями. Работа плохо структурирована. Выводы после анализа сделаны.
2 балла	Анализ не соответствует задаваемым требованиям и критериям. Проблемы со структуризацией работы.
0 баллов	Задание не выполнено.

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 3 – УК -8 - Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

Индикатор - УК- 8.3- Выявляет угрозу условиям жизнедеятельности, природной среде и устойчивому развитию общества, связанную с нарушением техники безопасности

Кейсы по соблюдению/нарушению трудового законодательства. норм охраны труда.

После ознакомления с материалами подтемы «Управление высвобождением персонала» начинается работа малыми группами - сформулировать кейс по теме. Он должен содержать описание ситуации, один-два проблемных момента, вопросы для решения и ваши предложения по его решению.

Критерии оценивания выполнения задания:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
10 баллов	Представлен оригинальный кейс и его решение в чётком соответствии с заданными критериями и требованиями. Работа хорошо структурирована
7 баллов	Представлен оригинальный кейс и его решение в целом соответствует заданным критериям и требованиям. Работа хорошо структурирована
5 баллов	Кейс представлен. Работа плохо структурирована. Выводы после анализа сделаны.
3 балла	Кейс не соответствует задаваемым требованиям и критериям. Проблемы со структуризацией работы.
0 баллов	Задание не выполнено.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:

Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации:

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 1 - УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Индикатор – УК - 3.1- Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учётом этого.

Индикатор – УК – 3.5. – Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несёт личную ответственность за результат.

Проектное задание. Групповое. Письменное.

Решение кейса «Создание нематериальной системы мотивации сотрудников» (автор Татьяна Андреева).

Ситуация:

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет чёткой системы немонетарной мотивации.

Задание:

- Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.
- Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.
- Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

- Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

Координация совместной работы реализуется посредством применения цифровых технологий, включая MS Teams, Google.docs, LMS и другие.

Критерии оценки выполнения задания:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
10 баллов	Грамотно сформулированы и разработаны все элементы требования задания. Сформированы предложения. Использовано максимальное число возможностей графического представления информации (показателей)
7 баллов	Студент справился с большей частью задания.
5 баллов	Студент с несущественными недочётами справился с большей частью задания
3 балла	Студент не справился с большей частью задания, частично ответив на некоторые вопросы.
0 баллов	Ответ неправильный или нет ответа

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 2 – УК -6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Индикатор - УК - 6.3. – Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста.

Индикатор - УК- 6.4 – строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 3 – УК -8 - Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

Индикатор - УК- 8.3 - Выявляет угрозу условиям жизнедеятельности, природной среде и устойчивому развитию общества, связанную с нарушением техники безопасности

Вы определили тренды развития ГГС и мунслужащих в будущем.

Выберите любой орган власти региона или муниципалитета, найдите его действующую оргструктуру, стратегию (планы, программы) развития органа власти и попробуйте найти данные о стратегии развитии персонала в регионе или муниципалитете.

Проанализируйте найденную информацию. Сделайте выводы. Предложите свою оргструктуру органа власти, исходя из перспективных

трендов развития ГГС и МС и безопасности жизнедеятельности, природной среде и устойчивому развитию общества, связанную с нарушением техники безопасности.

Критерии оценивания выполнения задания:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
10 баллов	Проведен анализ в чётком соответствии с заданными критериями и требованиями. Работа хорошо структурирована. Сделаны качественные выводы после анализа.
7 баллов	Проведенный анализ в целом соответствует заданным критериям и требованиям. Работа хорошо структурирована. Сделаны выводы после анализа.
5 баллов	Проведен анализ в чётком соответствии с заданными критериями и требованиями. Работа плохо структурирована. Выводы после анализа сделаны.
3 балла	Анализ не соответствует задаваемым требованиям и критериям. Проблемы со структуризацией работы.
0 баллов	Задание не выполнено.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература:

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/545114> (дата обращения 15.03.2024 г.)

2. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537156> (дата обращения 15.03.2024 г.)

б) Дополнительная литература:

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536380> (дата обращения 15.03.2024 г.)

2. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; под ред. В.И. Еремина. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 272 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/15951. - ISBN 978-5-16-009507-3. - Текст:

электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1945406> (дата обращения 15.03.2024 г.)

2) Программное обеспечение

Google Chrome	бесплатное ПО
Яндекс Браузер	бесплатное ПО
Kaspersky Endpoint Security 10	акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022
Многофункциональный редактор ONLYOFFICE	бесплатное ПО
ОС Linux Ubuntu	бесплатное ПО

- <https://lms.tversu.ru/> - бесплатно для студентов ТвГУ
- СПС КонсультантПлюс: версия Проф. – договор № 2020С9429 от 01.07.2020

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС Лань <https://e.lanbook.com/> Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.
2. ЭБС Znanium.com <https://znanium.com/> Договор № 1106 эбс от 02.08.2023 г.

3. ЭБС Университетская библиотека online <https://biblioclub.ru> Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.

4. ЭБС ЮРАЙТ <https://urait.ru/> Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.

5. ЭБС IPR SMART <https://www.iprbookshop.ru/> Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

6. ЭБС ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>

7. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы)

https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp? ;

8. Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>,

9. Wiley Online Library <https://onlinelibrary.wiley.com/>

10. Журналы издательства Taylor&Francis <http://tandfonline.com/> ;

11. БД Scopus <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>

12. БД Web of Science

[http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=](http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search)

[WOS&search](http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search)

[_mode=GeneralSearch&SID=F5lxbbgjnOdTHHnpOs&preferencesSaved=](http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search)

13. Электронная коллекция книг Оксфордского Российского фонда

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/tverstate/home.action>

14. Polpred.com Обзор СМИ <http://www.polpred.com/>

15. СПС КонсультантПлюс (в сети ТвГУ);

16. ИПС «Законодательство России» <http://pravo.fso.gov.ru/ips.html>

17. Сводные каталоги фондов российских библиотек АРБИКОН, МАРС

<http://arbicon.ru/>; КОРБИС <http://corbis.tverlib.ru/catalog/> , АС РСК по

НТЛ

http://library.gpntb.ru/cgi/irbis64r/62/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=RS

[K&P21](#), [DBN=RSK&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=](#); ЭКБСОН
<http://www.vlibrary.ru>

4) *Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины*

1. Информационно-поисковые системы агентств «Бизнес-карта» <https://biznes-karta.ru/>, ЗАО «АСУ-Импульс» <http://asuimp.ru/>, «Российский генеральный регистр производителей товаров и услуг», «Независимые производители товаров и услуг России», «Регистр РАУ-Пресс».

2. Статистическая база данных ЕЭК ООН - http://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/ru/STAT/STAT__20-ME__1-MEOV

3. База данных «Электронные журналы издательства Taylor & Francis (более 1000 наименований)» - Доступ открыт к полным текстам журналов текущего года и всем полным текстам архивных номеров. <https://www.tandfonline.com/>

4. База статистических данных «Регионы России» Росстата - http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156

5. База данных Всемирного Банка - <https://datacatalog.worldbank.org/>

6. База данных НП «Международное Исследовательское Агентство «Евразийский Монитор» - <http://eurasiamonitor.org/issliedovaniia>

7. Базы данных Всемирного банка - <https://data.worldbank.org/>

8. База данных Research Papers in Economics (самая большая в мире коллекция электронных научных публикаций по экономике включает библиографические описания публикаций, статей, книг и других информационных ресурсов) - <https://edirc.repec.org/data/derasru.html>

9. База данных Федеральной налоговой службы «Статистика и аналитика» - https://www.nalog.ru/rn39/related_activities/statistics_and_analytics/

10. Единый портал бюджетной системы Российской Федерации - <http://budget.gov.ru/>

11. База данных «Бюджет» Минфина России - <https://www.minfin.ru/ru/performance/budget/>

12. База статистических данных «Финансово-экономические показатели РФ» - <https://www.minfin.ru/ru/statistics/>

13. МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1

14. Базы данных официальной статистики Федеральной службы государственной статистики - http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/

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

16. База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

17. База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» - <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

18. Государственная система правовой информации – официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru/>

19. Единый архив экономических и социологических данных http://sophist.hse.ru/data_access.shtml

20. Университетская информационная система РОССИЯ <https://uisrussia.msu.ru/>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие, сущность и значение управления человеческими ресурсами

2. Соотношение понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «кадры», «персонал», «человеческий капитал».

3. Структура персонала организации.

4. Кадры как элемент системы государственной и муниципальной службы в РФ. Классификация должностей государственной и муниципальной службы (ФЗ «О государственной службе в РФ» №79-ФЗ, «О муниципальной службе в РФ» №25-ФЗ).

5. Понятие «управление материальными ресурсами», «управление человеческими ресурсами». Отличие (особенности) управления человеческими ресурсами от управления материальными и природными ресурсами.

6. Управление персоналом (человеческими ресурсами) организации: понятие, цели и задачи.

7. Динамика взглядов на управление человеческими ресурсами организации.

8. Стратегическое управление человеческими ресурсами

9. Формирование и развитие человеческих ресурсов

10. Процесс управления персоналом в процессе управления организации.

11. Подбор и набор персонала. Формирование кадрового состава государственной и муниципальной службы. Порядок поступления на государственную и муниципальную службу в РФ.

12. Адаптация новых работников.

13. Организация труда. Должностные инструкции и должностные регламенты на государственной и муниципальной службе.

14. Развитие карьеры и лидерства. Индивидуальное планирование профессионального развития государственных гражданских служащих. Государственный и муниципальный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих.

15. Международный опыт управления человеческими ресурсами

16. Эффективное управление человеческими ресурсами.
17. Основы функционирования системы управления человеческими ресурсами
18. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами
19. Стратегии развития организации и персонала.
20. Оперативный план работы с персоналом.
21. Понятие и задачи деловой оценки персонала.
22. Методы оценки труда персонала.
23. Оценка управления человеческими ресурсами.
24. Показатели эффективности деятельности госслужащих
25. Обучение и повышение квалификации персонала.
26. Внутрифирменное обучение персонала. Виды обучения.
27. Организации процесса профессионального обучения персонала.
28. Методы профессионального обучения.
29. Управление деловой карьерой.
30. Затраты на рабочую силу. Формы и системы оплаты труда.
31. Система Ганта, Ровена, Хелси (оплата труда).
32. Нетрадиционные системы оплаты труда.
33. Маркетинг персонала.
34. Управление высвобождением персонала.
35. Эффективное управление человеческими ресурсами.
36. Управление компетенцией персонала организации.
37. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
38. Механизм управления персоналом. Мотивация и стимулирование.
39. Функции управления человеческими ресурсами.
40. Процесс управления персоналом и его обеспечение.
41. Планирование персонала.
42. Определение потребности в персонале организации.

Рейтинг-контроль осуществляется в соответствии с Положением о рейтинговой системе обучения и оценки качества учебной работы студентов ТвГУ.

Максимальное количество баллов, которые может получить студент на занятиях в течение семестра по дисциплине, заканчивающейся экзаменом – 60 баллов. На экзамене студент может получить 40 баллов.

Итоговая оценка качества знаний обучающихся формируется с учётом трудоёмкости курса и требований основной образовательной программы подготовки специалистов по профилю «Региональное и муниципальное управление» направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». При определении итоговой оценки учитывается успеваемость слушателей на аудиторных занятиях и качество выполнения всех видов самостоятельной работы (в том числе и интерактивные формы обучения).

При проведении контроля возможна дистанционная поддержка при выдаче домашних заданий, рассылке методических указаний и проверке работ.

Методические указания к выполнению реферативных работ и докладов

Цель реферативной работы: Подготовка к освоению материала по теме реферативной работы

Задачи реферативной работы:

- ознакомиться с мнениями и разнообразием представления материала по изучаемой теме;
- отметить единства и разночтения мнений по изучаемым проблемам;
- выявить взаимосвязи между изучаемым и изученным материалом;
- подготовить (выбрать основное содержание и логически упорядочить) материал для изучения темы и последующего самостоятельного повторения.

Требования к выполнению и оформлению письменных работ:

- объем – не более 5 страниц;
- шрифт Times New Roman, 14, интервал 1,5;
- список использованных источников и ссылки с указанием страниц – обязательны.

VII. Материально-техническое обеспечение

№ п. п.	Наименование помещений (аудиторий)	Оснащённость специальных помещений
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, Учебная аудитория № 221 170100, Тверская обл., г. Тверь, пер. Студенческий, д 12	Столы, стулья, переносной ноутбук, Мультимедийный проектор BenQMP 776 с потолочным креплением; Интерактивная доска по принципу резистивной технологии SmartBoard 680

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием	Уточнена тема	

	отведённого на них количества академических часов и видов учебных занятий		
2.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Актуализирован список рекомендованной литературы	