

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 23.07.2025 12:49:43
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf55f08

УП: 38.03.04 ГМУ
2025.plx

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФГБОУ ВО «ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ООП
Г.К. Лапушинская
Лапушинская
Институт
экономики и
управления
27 марта 2025 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

Закреплена за кафедрой:	Государственного управления
Направление подготовки:	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль):	Региональное и муниципальное управление
Квалификация:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Семестр:	4

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доц., Анисимова Софья Викторовна

Тверь, 2025

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины (модуля):

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.

Задачи :

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

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Методы принятия управленческих решений

Обучение служением: технологии создания социального проекта

Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Социальное взаимодействие в командной работе

Стратегии личностно-профессионального развития

Управление карьерой и технология эффективного трудоустройства

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	144
в том числе:	
самостоятельная работа	81
часов на контроль	27

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

УК-3.3: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого

УК-3.5: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат

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

5. ВИДЫ КОНТРОЛЯ

Виды контроля в семестрах:	
экзамены	4

6. ЯЗЫК ПРЕПОДАВАНИЯ

Язык преподавания: русский.

7. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Сем.	Часов	Примечание
	Раздел 1. Понятие, сущность и значение управления человеческими ресурсами				
1.1		Лек	4	2	
1.2		Пр	4	2	
1.3		Ср	4	10	
	Раздел 2. Динамика взглядов на науку об управлении человеческими ресурсами				
2.1		Лек	4	3	
2.2		Пр	4	3	
2.3		Ср	4	10	
	Раздел 3. Стратегическое управление человеческими ресурсами				
3.1		Лек	4	3	
3.2		Пр	4	3	
3.3		Ср	4	11	
	Раздел 4. Формирование и развитие человеческих ресурсов. Кадровое планирование				
4.1		Лек	4	4	

4.2		Пр	4	2	
4.3		Ср	4	12	
	Раздел 5. Международный опыт управления человеческими ресурсами				
5.1		Лек	4	2	
5.2		Пр	4	2	
5.3		Ср	4	12	
	Раздел 6. Эффективное управление человеческими ресурсами. Основы функционирования системы управления человеческими ресурсами				
6.1		Лек	4	2	
6.2		Пр	4	2	
6.3		Ср	4	12	
	Раздел 7. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами				
7.1		Лек	4	2	
7.2		Пр	4	4	
7.3		Ср	4	14	
	Раздел 8.				
8.1	Экзамен, подготовка к экзамену	Экзамен	4	27	

Список образовательных технологий

1	Проектная технология
2	Дискуссионные технологии (форум, симпозиум, дебаты, аквариумная дискуссия, панельная дискуссия, круглый стол, фасилитированная и т.д.)
3	Информационные (цифровые) технологии
4	Технологии развития критического мышления
5	Технологии развития дизайн-мышления
6	Методы группового решения творческих задач (метод Дельфи, метод 6–6, метод развивающей кооперации, мозговой штурм (метод генерации идей), нетворкинг и т.д.)
7	Метод case-study

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. 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 четком 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 четком 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.

8.2. Оценочные материалы для проведения 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 мунслужующих 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.

8.3. Требования к рейтинг-контролю

Рейтинговый контроль знаний осуществляется в соответствии с Положением о рейтинговой системе обучения в ТвГУ, утвержденным ученым советом ТвГУ 29.06.2022 г., протокол №11.

Распределение баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Работа в семестре (100 баллов), в том числе:

- текущий контроль 60 баллов

- модульный контроль 40 баллов

Итого: 100 баллов

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рекомендуемая литература

Основная

Шифр	Литература
Л.1.1	Барков, Гавриленко, Дорохина, Ксенофонтова, Маркеева, Пастухова, Свердликова, Юрасова, Амозова, Бороздина, Денильханов, Зырянов, Зябкина, Семихова, Зубков, Управление человеческими ресурсами, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-17946-0, URL: https://urait.ru/bcode/545114
Л.1.2	Лапшова, Земляк, Баудер, Гадиев, Ганичева, Кондрашов, Савченко, Соколова, Василенко, Шеломенцева, Яшенкова, Управление человеческими ресурсами, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-9916-8761-4, URL: https://urait.ru/bcode/536380

Дополнительная

Шифр	Литература
Л.2.1	Исаева, Припорова, Управление человеческими ресурсами, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-14873-2, URL: https://urait.ru/bcode/537156
Л.2.2	Еремин, Шумаков, Жариков, Управление человеческими ресурсами, Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, ISBN: 978-5-16-009507-3, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=423038

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	База статистических данных «Регионы России» Росстата - http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 :
Э2	База данных Федеральной налоговой службы «Статистика и аналитика» - https://www.nalog.ru/rn39/related_activities/statistics_and_analytics :
Э3	Единый портал бюджетной системы Российской Федерации - http://budget.gov.ru/ :
Э4	База данных «Бюджет» Минфина России - https://www.minfin.ru/ru/performance/budget/ :
Э5	База статистических данных «Финансово-экономические показатели РФ» - https://www.minfin.ru/ru/statistics :
Э6	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1 :
Э7	Базы данных официальной статистики Федеральной службы государственной статистики - http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/ :
Э8	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru :
Э9	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml :
Э10	База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» - http://economy.gov.ru/minrec/about/systems/infosystems :
Э11	Единый архив экономических и социологических данных http://sophist.hse.ru/data_access.shtml :

Перечень программного обеспечения

1	Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
2	Adobe Acrobat Reader
3	Google Chrome
4	OpenOffice
5	VLC media player
6	Mozilla Firefox
7	ОС Linux Ubuntu
8	Многофункциональный редактор ONLYOFFICE

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1	Архивы журналов издательства The Institute of Physics
2	Polpred.com (обзор СМИ)
3	ИПС «Законодательство России»
4	Электронная коллекция книг Оксфордского Российского фонда
5	Журналы издательства Taylor&Francis
6	Репозиторий ТвГУ
7	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы)
8	ЭБС ТвГУ
9	ЭБС BOOK.ru
10	ЭБС «Лань»
11	ЭБС IPRbooks
12	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
13	ЭБС «ЮРАИТ»
14	ЭБС «ZNANIUM.COM»
15	СПС "КонсультантПлюс"
16	СПС "ГАРАНТ"

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудит-я	Оборудование
Б-245	комплект учебной мебели, компьютеры, коммутатор
Б-221	комплект учебной мебели, переносной ноутбук, проектор, интерактивная доска
Б-340	комплект учебной мебели, принтер, компьютер, переносные ноутбуки, внешний жесткий диск, флеш-диск, камера, ИБП

11. 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 организацией.
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.

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.