

**ГОУ ВПО РОССИЙСКО-АРМЯНСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ)  
УНИВЕРСИТЕТ**

Составлен в соответствии с  
государственными  
требованиями к минимуму  
содержания и уровню  
подготовки выпускников по  
направлению \_\_\_\_\_ и  
Положением «Об УМКД РАУ».

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор института  
Арамян Ж.Б.

“18” июля 2023 г. № 2



Институт:

Экономики и Бизнеса

Кафедра:

Управления и бизнеса

Автор:

к.э.н., доцент, Бабаян Карине Борисовна

***УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС***

Дисциплина:

**Современные прикладные аспекты управления  
человеческими ресурсами**

Для магистратуры:

заочной формы обучения

Направление:

**38.04.02 Менеджмент**

**ЕРЕВАН**

## **1. Аннотация**

Учебная дисциплина «Современные прикладные аспекты управления человеческими ресурсами» входит в состав базовых учебных дисциплин магистратуры для подготовки по специальностям «Стратегическое управление», «Управление проектами».

В центре изучения современных аспектов управления человеческими ресурсами (УЧР) стоит главный ресурс организации - человек, личность, воспринимаемый как человеческий капитал и обеспечивающий ей высокую конкурентоспособность и стратегическое развитие. При прохождении данной дисциплины очень важно изучение современных концептуальных разработок в области науки управления ЧР, актуальных тенденций в развитии кадрового менеджмента, прогрессивных персонал-технологий, а также необходима отработка теоретических знаний на конкретных ситуативных моделях.

*Взаимосвязь с другими дисциплинами.* Учебная дисциплина «Современные прикладные аспекты управления человеческими ресурсами» является логическим продолжением дисциплины «Управление человеческими ресурсами», тесно переплетаясь с такими дисциплинами как «Современные проблемы менеджмента», «Теория организаций», «Методология, процессы и инструменты управления проектами», «Корпоративная культура», «Стратегическое управление человеческими ресурсами» и др.

*Требования к исходным уровням знаний и умений магистрантов для прохождения дисциплины.* При изучении дисциплины предполагается, что магистрант владеет на уровне бакалаврского курса основами экономической теории, знаниями в области теории и практики менеджмента, управления персоналом, маркетинга, деловой этики, социологии и психологии, а также обладает знаниями в области организационного поведения и корпоративной культуры.

## **2. Учебная программа**

### **2.1. Цели и задачи дисциплины**

*Цель дисциплины* – сформировать научное представление о современных методах, моделях и приемах исследования и современных моделях управления человеческими ресурсами, а также выработать комплекс прикладных знаний и практических навыков по управлению персоналом организации в разных ситуациях.

*Задачи дисциплины* – предоставить магистрантам сведения о современных тенденциях и закономерностях развития УЧР, научных и прикладных аспектах управления человеческими

ресурсами в различных реальных ситуациях, об основных теориях и новейших разработках в этой области знаний и возможностях их практического применения в современном управлении; способствовать формированию навыков и умений в области анализа управленческих ситуаций, выявления причин недостаточной результативности организации в решении задач, связанных с человеческим фактором; моделирования необходимого для организации поведения человека и группы, направленного на достижение эффективности.

## **2.2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины**

Данная дисциплина способствует формированию у магистрантов следующих компетенций:

- УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;
- ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;
- ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;

**В результате изучения дисциплины магистрант должен:**

**знать:**

- об основных направлениях развития управленческой науки в области УЧР;
- об основных трендах развития современной практики УЧР;
- о новейших персонал-технологиях и диджитализации различных сфер УЧР;
- о формах и методах современного HR-брендинга и рекрутмента;
- о роли личности в организации и актуальных моделях организационных отношений, раскрывающих ее трудовой потенциал;
- о командных методах работы;
- о новейших теориях и прогрессивных подходах к мотивации человека в организации;
- о методах оценки и стимулирования; о новых формах обучения и развития персонала;

- о роли корпоративной культуры в достижении эффективности деятельности персонала и способах ее диагностики.

**уметь:**

- применять теоретические концепции УЧР в прикладном аспекте;
- самостоятельно исследовать и выявлять проблемные зоны в системе УЧР организации;
- формировать эффективную кадровую политику с применением новейших персонал-технологий;
- использовать практические инструменты для диагностики и оценки разных аспектов УЧР;
- формировать правильные стимулы для результативной работы персонала организации;
- внедрять эффективную корпоративную культуру и формировать позитивный HR- бренд компании.

### **2.3. Трудоемкость дисциплины и видов учебной работы**

#### **2.3.1. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Курс «Современные прикладные аспекты УЧР» рассчитан на один семестр (в объеме 108 ак. часов) в форме проведения лекций, семинарских и практических занятий. В конце семестра предусмотрен зачет.

<b>Виды учебной работы</b>	<b>Всего, в акад. часах</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
<b>1. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:</b>	<b>108</b>
1.1. Аудиторные занятия, в т. ч.:	<b>18</b>
1.1.1. Лекции	<b>6</b>
1.1.2. Практические занятия, в т. ч.	<b>12</b>
1.2. Самостоятельная работа, в т. ч.:	<b>86</b>
Итоговый контроль (Экзамен, Зачет)	<b>Зачет</b>

#### **2.3.2. Распределение объема дисциплины по темам и видам учебной работы**

Разделы и темы дисциплины	Всего (ак. часов)	Лекции(ак. часов)	Практ. Занятия (ак. часов)
1	2=3+4	3	4
Тема 1. Теоретические основы современного УЧР и их прикладное значение. Основные тренды в современном управлении	3	1	2
Тема 2. Прикладные аспекты формирования кадрового состава организаций. HR- брендинг и HR- аналитика. Новые задачи и технологии рекрутмента.	3	1	2
Тема 3. Моделирование организационных отношений и организационного поведения.	3	1	2
Тема 4. Мотивационные механизмы в современном управлении персоналом. Построение системы стимулирования. Оценка трудового потенциала работников.	3	1	2
Тема 5. Персонал-технологии использования, развития, обучения работников. Диджитализация процессов. Оценка эффективности.	3	1	2
Тема 6. Связь корпоративной культуры со стратегическим УЧР. Формирование, диагностика и оценка корпоративной культуры.	3	1	2
<b>ИТОГО</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

### 2.3.3. Содержание разделов и тем дисциплины

#### **Тема 1. Теоретические основы современного УЧР и их прикладное значение. Основные тренды в современном управлении персоналом.**

Проблематика дисциплины «Современные прикладные аспекты УЧР», предмет, объект, методология изучения.

Цель и задачи современной системы управления человеческими ресурсами в организации, их стратегическая сущность. Лучшие практические решения в области управления персоналом. Актуальность и современные тренды УЧР. Плюсы и минусы внедрения цифровых технологий.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. - VIII, 328 с- часть 2, 3
2. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией/ Марвин Бауэр: Пер. с англ. – М.:Альпина Паблишер, 2019. –280с.
3. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - Введение, гл.1
4. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - Введение, гл.1, 2
5. Современные проблемы управления человеческими ресурсами. Курс лекций. Составитель: Мигуренко Р.А. Тпу, 2009 г.-гл.1.
6. Бутко Е.Я. Управление человеческими ресурсами // Образовательные ресурсы и технологии. 2016'5 (17). С 3-9
7. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 374-384.
8. McGaughey E. Will Robots Automate Your Job Away? // Full Employment, Basic Income, and Economic Democracy. 2018. P. 2(2). P. 13-14.

## **Тема 2. Прикладные аспекты формирования кадрового состава организаций. HR- брендинг и HR- аналитика. Новые задачи и технологии рекрутмента.**

HR- бренд – составная часть общего бренда компании. Современные передовые технологии рекрутинга персонала. Поиск талантов. Executive Search и Headhunting. Диджитал- инструменты найма и отбора персонала. Социальный рекрутинг. Мобильный рекрутинг.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 7
2. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - гл.4, 5
3. Епишкин И.А., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. Современные технологии управления персоналом: Учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с., гл.3
4. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - гл.6
5. Нестеренко Н.А. Рекрутинг как инновационный метод: сложности использования и пути совершенствования//Гуманитарный научный журнал №1, 2017, С. 26-33

## **Тема 3. Моделирование организационных отношений и организационного поведения.**

Технологии распознавания индивидуальных личностных характеристик работников, собеседования, тесты. Виды взаимодействия человека и организации, аспекты эффективных взаимоотношений. Диагностика управленческих отношений: руководитель-подчиненные. Командообразование. Социометрические исследования, работа с конфликтами.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 3, гл.9, часть 4, гл.15, 16, часть 7, часть 9

2. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - гл.7

3. Глухов В.В. Организационное поведение: учеб.пособие/ В.В.Глухов, А.А.Яковлев. – СПб.:Изд-во Политехн. ун-та, 2009. - Раздел 3,7

4. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2003.- гл.4

5. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

#### **Тема 4. Мотивационные механизмы в современном управлении персоналом. Построение системы стимулирования. Оценка трудового потенциала работников.**

Критический анализ и современная интерпретация содержательных и процессуальных теорий мотивации. Прикладные модели, отражающие связь мотивов и стимулов в мотивационном процессе. Современные мотивационные механизмы в УЧР: инструменты, методы и формы стимулирующего воздействия. Система грейдинга, PFR. Способы нематериального стимулирования работников – прогрессивный опыт. Современные методы оценки сотрудников.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 8

2. Елишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - гл.6,9

3. Елишкин И.А., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. Современные технологии управления персоналом: Учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с., гл 4, 6

4. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – вводный раздел, п.2.2



5. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - гл.4

6. Чандлер С. 100 способов мотивации/С. Чандлер, С.Ричардсон, -пер. с англ. – Минск: Попурри, 2019.- 224с.

### **Тема 5. Персонал-технологии использования, развития, обучения работников. Диджитализация процессов. Оценка эффективности.**

Оценка навыков и формирование действий. Командные и личные достижения сотрудников, оценка их эффективности. Вопросы самоменеджмента. Индивидуальное планирование карьеры, применение интерактивных карьерных карт. Современные способы обучения, их прикладные аспекты. Дистанционное обучение: плюсы и минусы.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 9

2. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с.- раздел 4

3. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - гл.8, 10, 11

4. Епишкин И.А., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. Современные технологии управления персоналом: Учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с., гл.5

5. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с. - гл.5,8

6. Сотникова С.И. Управление карьерой персонала в системе менеджмента современной организации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. № 8. С. 60-67.

7. Чандлер С. 100 способов мотивации/С. Чандлер, С.Ричардсон, -пер. с англ. – Минск: Попурри, 2019.- 224с.

## **Тема 6. Связь корпоративной культуры со стратегическим УЧР. Формирование, диагностика и оценка корпоративной культуры.**

Задачи формирования и развития корпоративной культуры в организации. Формирование приверженности сотрудников миссии и стратегическим целям. Инструменты и методы диагностики, критерии оценки. Кодексы корпоративной культуры.

Рекомендуемая литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с- часть 3. Гл 11, 13
2. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с. -раздел 2
3. Лайкер Дж. Талантливые сотрудники: воспитание и обучение людей в духе дао Toyota/ Джеффри Лайкер, Дэвид Майер; Пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Издат.группа «Точка», 2019.- 294с.

### **2.3.4. Краткое содержание семинарских/практических занятий и лабораторного практикума.**

Содержание тем семинарских/практических занятий совпадает с содержанием тематики лекций.

*Семинар по теме 1.* Теоретические основы и прикладные аспекты современного УЧР. Основные тренды в современном управлении персоналом. Проблемы УЧР в современной отечественной практике.

Практикум: формирование команд из магистрантов; определение каждой командой своей компании: сфера деятельности, численность, структура, стратегия, миссия.

*Семинар по теме 2.* Значение HR-бренда и HR- аналитики в успешном формировании кадрового состава. Прикладные аспекты поиска, отбора и найма сотрудников организаций. Новые задачи и технологии рекрутмента.

Практикум: описание WEB-сайта своей компании, включающего элементы HR-бренда и HR- аналитики; составление карт компетентности, тестов, вопросников для собеседования.

*Семинар по теме 3.* Моделирование организационных отношений и организационного поведения.

Практикум: прохождение тестов на индивидуальные личностные характеристики, возможности, установки; заключение трудового и психологического контрактов.

*Семинар по теме 4.* Мотивационные механизмы в современном управлении персоналом. Система стимулирования. Оценка трудового потенциала работников.

Практикум: составление оценочных бланков по системе 360, вопросников на выявление мотивационных предпочтений; разработка системы стимулирования.

*Семинар по теме 5.* Персонал-технологии использования, развития, обучения работников. Оценка эффективности.

Практикум: Определение задач, схем и критериев обучения и развития персонала. Составление обучающих программ. Составление карьерограмм и карт ИПР. Расчет эффективности мероприятий в области УЧР. Определение необходимости в диджитализации процессов.

*Семинар по теме 6.* Связь корпоративной культуры со стратегическим УЧР. Формирование, диагностика и оценка корпоративной культуры.

Практикум: Диагностика и оценка культуры по методике рамочных конструкций. Формирование кодекса корпоративной культуры. Разработка стратегических решений в области УЧР.

Семинарские занятия предполагают дискуссии по предлагаемым темам, обсуждение статейного, монографического материала, докладов, эссе. Практические занятия включают презентации и обсуждение командных проектов магистрантов, решение индивидуальных и групповых ситуационных задач, кейсов, деловые игры, тесты.

#### **2.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Лекции, семинарские и практические занятия проводятся в аудитории. При изучении лекционного материала предусмотрено слайдовое сопровождение в формате PowerPoint, для чего необходимо наличие проектора и компьютерного обеспечения.

#### **2.5. Распределение весов по модулям и формам контроля**

Курс обучения рассчитан на 1 семестр с 1-м учебным модулем, а также с итоговым контролем. Промежуточный контроль осуществляется на семинарских и практических занятиях. Обязательными составляющими промежуточного контроля являются: наличие письменных домашних заданий, эссе, решение ситуационных задач, тестов; проработка дополнительного статейного материала. Итоговый контроль осуществляется на основе практического исследования в виде индивидуальных и командных проектов магистрантов.

<b>Формы контролей</b>	<b>Веса форм текущих контроле</b>	<b>Веса форм промежуточных</b>	<b>Веса оценок промежуточных</b>	<b>Веса итоговых</b>	<b>Веса результирующей оценки</b>
------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------	-----------------------------------

	й в результ рующих оценках текущих контроле й			контрол ей в оценках промежу точных контрол ей			контролей и результ рующих оценок текущих контролей в итоговых оценках промеж уточ ных контролей			оценок проме жуточ ных контро лей в результ ирующ ей оценке проме жуточ ных контро лей		промеж уточ ных контролей и оценки итогового контроля в результ ирующ ей оценке итогового контроля	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
<b>Вид учебной работы/контроля</b>								2	3				
Контрольная работа (проект)													
Тест													
Курсовая работа													
Лабораторные работы													
Письменные домашние задания													
Реферат													
Эссе													
<i>Другие формы (Семинары, практические занятия)</i>													
<i>Другие формы (Указать)</i>													
Вес результ ирующих оценок текущих контролей в итоговых оценках промеж уточных контролей									4				
Вес оценок промеж уточных контролей в итоговых оценках промеж уточных контролей									6				
Вес итоговой оценки 1-го промеж уточного контроля в результ ирующ ей оценке промеж уточных контролей										0			
Вес итоговой оценки 2-го промеж уточного контроля в результ ирующ ей оценке промеж уточных контролей										0			

<sup>1</sup> Учебный Модуль

Вес итоговой оценки 3-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей											1
Вес результирующей оценки промежуточных контролей в результирующей оценке итогового контроля											1
<b>Зачет (оценка итогового контроля)</b>											0
										$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$

### 3. Теоретический блок

#### 3.1. Материалы по теоретической части курса.

##### 3.1.1., 3.1.2. Учебники, учебные пособия

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. - VIII, 328 с.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/ Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. - 832 с

3. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с.- раздел 4

4. Глухов В.В. Организационное поведение: учеб.пособие/ В.В.Глухов, А.А.Яковлев. – СПб.:Изд-во Политехн. ун-та, 2009.-485с.

5. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2013. – 157 с. - гл.8, 10, 11

6. Епишкин И.А., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. Современные технологии управления персоналом: Учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с.

7. Каймакова, М. В. Анализ использования человеческих ресурсов : текст лекций / сост. М. В. Каймакова. – Ульяновск : УлГТУ, 2008. – 80 с.

8. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2003. -944с.

9. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

10. Современные проблемы управления человеческими ресурсами. Курс лекций. Составитель: Мигуренко Р.А. Тпу, 2009 г.

11. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова ; под ред. Л.С. Шаховской. — Москва : КНОРУС, 2017. — 148 с.

#### **Дополнительная литература:**

1. Аникин Б.А. Высший менеджмент для руководителя: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2000.

2. Бахтин М. Б. Развитие партнерских отношений современной организации, как составляющая кадровой стратегии, в ситуации конкурентного внешнего окружения. // Интернет-журнал «Науковедение», 2014. № 2 (21). [Электронный ресурс]. М.: Науковедение, 2011. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/4.pdf/> (дата обращения: 29.11.2016).

3. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией/ Марвин Бауэр: Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2019. –280с.

4. Громова Н. В. Повышение квалификации кадров как фактор роста производительности труда в России // Сборник материалов Восьмого Международного научного конгресса «Роль бизнеса в трансформации российского общества – 2013». М.: Экон-информ, 2013. С. 523-526.

5. Друкер П. Классические работы по менеджменту / Питер Друкер: Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2019. –218с.

6. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 374-384.

7. Лайкер Дж. Талантливые сотрудники: воспитание и обучение людей в духе дао Toyota/ Джеффри Лайкер, Дэвид Майер; Пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Издат. группа «Точка», 2019.- 294с.

8. Нестерова О. В. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании hr-менеджеров / Инновационные hr-технологии для современной России: кадры решают все!: Материалы науч.-практ. конференции, посвященной 10-летию кафедры Управления человеческими ресурсами МФПУ «Синергия» (10.06.2014) / Сост. А. Р. Алавердов. М.: МФПУ «Синергия», 2015. С. 201-215.

9. Бутко Е.Я. Управление человеческими ресурсами // Образовательные ресурсы и технологии. 2016'5 (17). С 3-9

10. Носова Н.С. Мотивация и стимулирование труда работников в современных реалиях// «Профессиональная ориентация» Электронный научный журнал, 2018, №2, С.113-118
11. Слепцова Е.В., Грущенко Е.С. Влияние трудовой мотивации на качество оказываемых услуг//  
Journal of Economy and Business, vol.9, 2019. С164-167
12. Типы людей и бизнес: как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе, J.M.Thuesen, O.Kroeger, Москва: Персей Вече Аст, 1995.
13. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: Ассоциация авторов и издателей "Тандем". Издательство ЭКМОС, 1999.
14. Чандлер С. 100 способов мотивации/С. Чандлер, С.Ричардсон, -пер. с англ. – Минск: Попурри, 2019.- 224с.
15. Шарипова Н.А., Бусс Д.В. Различия между мотивацией и стимулированием персонала [Электронный ресурс] URL:<https://cyberleninka.ru/article/v/razlichiya-mezhdumotivatsiey-i-stimulirovaniem-personala> <http://www.cfin.ru> (дата обращения: 07.03.2018).
16. Organizational behavior. Essential theories of process and structure by John B Miner, Armonk, N.Y. Sharpe, 2006.
17. Management of organizational behavior: utilizing human resources by Paul Hersey; Kenneth H Blanchard, Prentice-Hall, 1997
18. Organizational Evolution and Strategic Management, R.Durand Sage Publications, 2006 .
19. McGaughey E. Will Robots Automate Your Job Away? // Full Employment, Basic Income, and Economic Democracy. 2018. P. 2(2). P. 13-14.

#### **Интернет-сайты.**

1. <https://hrm.ru>
2. <https://pro-personal.ru>
3. <https://hr-portal.ru>
4. <https://prohr.rabota.ua>
5. <https://kadrovik.ru>
6. <https://www.hr-director.ru>
7. [https:// E-xecutive.ru](https://E-xecutive.ru)
8. <https://hurma.work/ru>

9. <https://hrhelpline.ru>

10. <https://planetahr.ru>

#### **4.Практический блок.**

##### **4.1.Планы практических и семинарских занятий.**

Планы семинаров совпадают с основной тематикой соответствующего лекционного курса.

Семинарские занятия проводятся в интерактивной форме в виде дискуссий, помогающих закрепить лекционный материал, а также практических занятий. Практическая часть занятий предусматривает выполнение групповых и индивидуальных заданий, решение ситуационных задач, тестов, ансамблевые деловые игры, а также моделирование конкретных ситуаций УЧР в реальных условиях реальных организаций.

##### *Пример практического задания к семинарам.*

Работа в команде:

1. Представить систему компенсационных льгот и моральных стимулов для сотрудников вашей организации в виде «меню кафетерия», с ранжированием баллов по значимости каждой льготы!

##### **4.2.Материалы по практической части курса:**

- Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с.
- Управление человеческими ресурсами: методические указания студентам экономико-математического факультета, обучающимся по специальности 08050765 «Менеджмент организации» / составитель М. В. Борисова. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 111 с.
- Уткин Э.А. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки по курсу «Менеджмент», М.:ФИНАНСЫ и СТАТИСТИКА, 2001.

#### **5.Блок ОДС и КИМ**

##### **5.1.Вопросы и задания для самостоятельной работы магистрантов.**



К каждому семинарскому и практическому занятию магистрантам даются задания самостоятельно проработать кроме лекционного материала главы из учебников, указанных к каждой теме, а также дополнительные источники.

*Образец домашнего задания к семинару:*

1. По материалам публикаций в журналах и Интернет-ресурсах найти и изучить для обсуждения на семинаре тенденции развития УЧР в условиях вызовов XXI в.

## **5.2. Образец вариантов контрольных работ.**

*Варианты заданий к составлению проекта кадровой политики организации.*

- Построить структуру HRM-та избранной вами компании.
- Выбрать основное стратегическое направление вашей организации в области HRM-та.
- Составить модели компетентности и вопросники для собеседования кандидатов на ключевые должности в вашей компании.
- Разработать систему стимулирования и развития сотрудников в организации с учетом специфики деятельности выбранной вами компании.
- Предложить способы и конкретные шаги по диджитализации процессов управления персоналом вашей организации.
- Разработать Кодекс корпоративной культуры вашей организации и проч.

## **6. Методический блок**

### **6.1. Методика преподавания дисциплины**

Преподавание учебной дисциплины «Современные прикладные аспекты УЧР» строится на сочетании лекций, семинарских и практических занятий, а также самостоятельной работы магистрантов.

На лекциях излагаются наиболее сложные вопросы содержания дисциплины, проводится анализ основных понятий и методов. Лекции проводятся в интерактивной форме с участием магистрантов в обсуждении, обеспечением «обратной связи» между преподавателем и магистрантами.

Каждое семинарское занятие включает устный опрос магистрантов, дискуссии, помогающие закрепить лекционный материал, а также практическую часть. При этом оцениваются не только степень усвоения теоретических знаний, но и активность магистрантов на практических занятиях.

Практические занятия проводятся в виде индивидуального и группового решения ситуационных задач, кейсов, организации деловых игр, способствующих привитию и

закреплению навыков практического применения полученных теоретических знаний, выработке у магистрантов элементов творческого подхода к решению задач в той или иной ситуации.

Итоговая оценка знаний осуществляется по результатам текущего контроля, а также представленных магистрантами контрольных проектов: «Кадровая стратегия и политика моей организации».

Для контроля усвоения данной дисциплины учебным планом предусмотрен зачет на основе результатов текущих оценок и итогового контрольного задания.

## **6.2.Методические рекомендации по изучению дисциплины для магистрантов**

Рабочей программой дисциплины «Современные прикладные аспекты УЧР» предусмотрена самостоятельная работа магистрантов в объеме 48 часов. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине и предусматривает:

- изучение и усвоение лекционного материала,
- подготовку к контрольным работам и тестам,
- изучение дополнительной литературы по разделам, указанным лектором,
- подготовку к практическим занятиям,
- самостоятельное выполнение практических заданий,
- работу с Интернет-ресурсами,
- составление проекта,
- подготовку к модулю.

Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в УМКД. При самостоятельной работе следует прочитать рекомендованную литературу и при необходимости составить краткий конспект основных положений, терминов, сведений, требующих запоминания и являющихся основополагающими в этой теме и для освоения последующих разделов курса. Для расширения знаний по дисциплине рекомендуется использовать Интернет-ресурсы. Возможно также составление магистрантами слайдовых презентаций по изучаемой теме для представления на лекционных и семинарских занятиях.