

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
"Ивановский государственный политехнический университет"**

УТВЕРЖДАЮ

Директор института _____

_____ 2026 г.

Управление персоналом

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **ЭиГД (Экономики и гуманитарных дисциплин)**

Учебный план 38.04.01 Экономика

Программа магистратуры Финансы

Квалификация **магистр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 64

в том числе:

аудиторные занятия 8

самостоятельная работа 52

часов на контроль 4

Виды контроля в семестрах:

зачет, 4 семестр

контрольная работа, 4 семестр

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3		4		Итого	
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	УП	РП
Лекции	2	2	2	2	4	4
Практические			4	4	4	4
Итого ауд.	2	2	6	6	8	8
Контактная работа	2	2	6	6	8	8
Сам. работа	14	14	38	38	52	52
Часы на контроль			4	4	4	4
Итого	16	16	48	48	64	64

Программу составил(и):

Романова К.Е., профессор, _____

Рецензент(ы):

Челнокова Н.Ю., доцент, _____

Рабочая программа дисциплины

Управление персоналом

Разработана в соответствии с ФГОС ВО

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика. Утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 августа 2020 г. N 939

составлена на основании учебного плана

38.04.01 Экономика

утвержденного ученым советом вуза от 07.05.2026 протокол №7

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

ЭиГД (Экономики и гуманитарных дисциплин)

Зав. кафедрой Опарпина Л.А. _____

Согласовано

Зав. выпускающей кафедрой ЭиГД Опарина Л.А. _____

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Цели:	- сформировать у студентов системные представления о содержании и тенденциях развития управления персоналом как научной дисциплины, и как области практической деятельности, позволяющей анализировать социально-экономические процессы.
Задачи:	- овладеть понятийным аппаратом в области управления персоналом; - применять основные выводы теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; - анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации; - учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности; - открытие студентам широкие возможности для освоения дополнительного теоретического материала и накопленного практического опыта по интересующему их направлению деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.О.06
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
	Для изучения дисциплины «Управление персоналом» обучающийся должен знать: - психологические особенности общения; - работать с учебной литературой и другими информационными источниками; Обучающийся должен уметь: - использовать свой потенциал в профессиональной деятельности на основе анализа индивидуально-типологических особенностей личности; - находить общий язык с коллегами, преподавателями; - устанавливать контакт в процессе общения; - работать на персональном компьютере. Обучающийся должен владеть: - организацией индивидуальной деятельности; - основными приемами и навыками работы по освоению нового материала, методами анализа и синтеза полученной информации, правилами успешного усвоения изучаемого.
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
	Дисциплина служит базовой для изучения дисциплин профессиональной направленности.

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ	
УК-2:Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	
УК-2.1.	Разрабатывает проект, реализует и контролирует ход его выполнения
УК-2.2.	Организовывает, координирует и контролирует работу участников проекта, контролирует ресурсы проекта (материальные, человеческие, финансовые)
УК-2.3.	Представляет результаты проекта (или отдельных его этапов) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научнопрактических конференциях и др.)
УК-3:Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.1.	Формирует состав команды, определяет функциональные и ролевые критерии отбора участников
УК-3.2.	Распределяет поручения и полномочия, инструктирует членов команды, организывает и управляет их конструктивным взаимодействием
УК-3.4.	Разрабатывает методы оценки компетенций и опыта участников команды, методы установления коммуникативных связей, организации и проведения совещаний, ведения переговоров
УК-3.5.	Разрабатывает оценку эффективности работы команды
ОПК-4:Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;	
ОПК-4.1.	Определяет финансово-экономические цели деятельности организации (предприятия) и формирует на их основе перечни задач, которые могут решаться инструментами экономического анализа
ОПК-4.2.	Оценивает последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; разрабатывает и обосновывает варианты их решения с учетом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий
ОПК-4.3.	Прогнозирует ответное поведение других заинтересованных сторон/участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнеров, подчиненных и др.) на принимаемые организационно-управленческие решения
ОПК-4.4.	Принимает финансово-обоснованные организационно-управленческие решения в своей профессиональной деятельности
В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:	
Знать:	основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; причины и многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом.

Уметь:	анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.
Владеть:	всем набором теоретических и практических методик управления трудовым коллективом и процессов, проходящих в кадровой среде, затрагивающих любого работника, и способов управления ими; научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами; навыками подготовки научных отчетов, написании статей, эссе, аналитических записок и т.п.; навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; навыками разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
Раздел 1. Тема 1. Кадровое планирование в организации Тема 2. Найм и отбор персонала в организацию Тема 3. Профориентация и трудовая адаптация работников Тема 4. Управление профессионально должностным продвижением персонала			
/Лек/	3	2	
/Пр/	4	2	
/СР/	3	14	
/СР/	4	12	
Раздел 2. Тема 1. Управление деловой карьерой персонала Тема 2. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала Тема 3. Аттестация и деловая оценка сотрудников Тема 4. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом			
/Лек/	4	2	
/Пр/	4	2	
/СР/	4	26	
/К/	4	0	
/За/	4	4	

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
В рамках внутренней системы оценки качества подготовки для текущего контроля и промежуточной аттестации в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся (очной формы обучения). При проведении занятий и организации самостоятельной работы обучающихся используются: ТРАДИЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ, предполагающие передачу информации в готовом виде, формирование учебных умений по образцу: информационная лекция, лекция-проблема, лекция-визуализация, практические работы, консультирование (в том числе в электронной образовательной среде), самостоятельная работа. ИНТЕРАКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ, предполагающие организацию обучения как продуктивной творческой деятельности в режиме взаимодействия обучающихся друг с другом и с преподавателем. ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ Для проведения аудиторной и внеаудиторной контактной работы используется технологии видеоконференцсвязи. Для обеспечения обратной связи с обучающимися допускается использование электронной почты, мессенджеров. Для проведения всех видов занятий используется электронная информационно-образовательная среда вуза. Данные технологии обеспечивают высокий уровень усвоения обучающимися знаний, эффективное и успешное овладение умениями и навыками, формируют познавательную потребность и необходимость дальнейшего самообразования, позволяют активизировать исследовательскую деятельность, обеспечивают эффективный контроль усвоения знаний.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
Вопросы к зачету: 1. Раскройте понятие и особенности человеческого капитала. 2. Как определить экономическую эффективность инвестиций в человеческий капитал? 3. Как осуществляется оценка результативности труда, и каковы ее функции? 4. Чем характеризуется кадровая политика на современном этапе? 5. Почему отбор персонала можно рассматривать как многоступенчатую систему? 6. В чем назначение профориентации и адаптации кадров, и какое место занимают они в персонале менеджмента? 7. Как оценить примененный человеческий капитал? 8. Объясните зависимость управления персоналом от стадии развития фирмы. 9. В чем сущность теории X, Y? 10. Обоснуйте место кадрового планирования в управлении организации. Примерные темы рефератов: 1. Совершенствование кадровой политики в современной организации. 2. Повышение роли кадровых служб в управлении персоналом. 3. Сравнительный анализ методов управления человеческими ресурсами. 4. Повышение эффективности управления кадрами организации. 5. Кадровое планирование в организации. 6. Методика разработки карьерной стратегии. 7. Оптимизация процесса подбора кадров. 8. Расчет эффективности различных методов отбора персонала. 9. Повышение эффективности оценки персонала в организации. 10. Оптимизация процесса аттестации кадров. ФОС по дисциплине представлен в ПРИЛОЖЕНИИ к РПД.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
7.1. Рекомендуемая литература
7.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие, назначение, ссылка	Издательство, год
Л1.1	Литвинюк А.А. и др.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. — 2-е изд., перераб. и доп., ,	Москва : Издательство Юрайт, 2020,
Л1.2	Пугачев В.П.	Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. — 2-е изд., испр. и доп., ,	Москва : Издательство Юрайт, 2020,
Л1.3	Герчиков В.И.	Управление персоналом. Работник - самый эффективный ресурс компании, ,	М: Инфра-М, 2016,

7.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие, назначение, ссылка	Издательство, год
Л2.1	Литвинюк А.А. и др.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. — 3-е изд., перераб. и доп., ,	Москва : Издательство Юрайт, 2021,
Л2.2	Горленко О.А., Ерохин Д.В., Можаяева Т.П.	Управление персоналом : учебник для вузов. — 2-е изд., испр. и доп., ,	Москва : Издательство Юрайт, 2021,

7.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

E-learning Портал электронного образования ИВГПУ: <https://moodle.ivgpu.ru/>

7.3. Информационное обеспечение дисциплины

7.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

	1. Лицензионное программное обеспечение вуза: Microsoft Windows XP Professional - Сертификат участника программы MSDN academic alliance; Microsoft Office Professional Plus 2007 - Лицензионное соглашение, № лиц. 64873126; CorelDRAW Graphics Suitex 4 - Сертификат лицензии, № лиц. 3072296; Консультант Плюс - Дополнительное соглашение от 01.01.2014, № лиц. 499585; Гарант аэро - Договор №2337 от 30.12.2013, № лиц. 2337. 2. Свободно распространяемое: программный пакет Moodle. 3. Прикладное программное обеспечение: GoogleChrome, Opera, MozillaFirefox и др.
--	--

7.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

7.3.2.1	Федеральный портал «РОССИЙСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ», http://www.edu.ru/
7.3.2.2	Справочная правовая система ГАРАНТ, https://www.garant.ru
7.3.2.3	Справочная правовая система КонсультантПлюс, http://www.consultant.ru/
7.3.2.4	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, https://elibrary.ru/elibrary_about.asp
7.3.2.5	ЭБС "Университетская Библиотека Онлайн", https://biblioclub.ru
7.3.2.6	Электронная библиотека ИВГПУ, https://lib.ivgpu.ru/
7.3.2.7	ЭБС издательства "Лань", https://e.lanbook.com/

8. МТО (ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ)

Учебные аудитории для лекционных занятий имеют следующее оборудование: столы, стулья, меловую доску. Для проведения лекции-визуализации используются наглядные пособия (схемы, рисунки, чертежи и т.п.) и следующее оборудование: ноутбук, проектор и экран. Аудитории для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции являются одним из важнейших этапов изучения дисциплины и систематизации знаний у обучающихся. Их необходимо использовать при подготовке к зачету, практическим занятиям. Практические занятия требуют предварительного знакомства с теоретическим (лекционным) материалом, а также самостоятельного изучения отдельных вопросов по заданным темам. После завершения занятия необходимо проверить правильность выполнения работы у преподавателя, оформить отчет и отчитаться по данной теме. Самостоятельная работа обучающихся проводится по указанным преподавателям темам и рекомендуемой литературе. Подготовка к лекционному занятию включает выполнение всех видов заданий, рекомендованных к каждой лекции, т.е. задания выполняются еще до лекционного занятия по соответствующей теме. В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется рабочей программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Можно дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы и использовать их в дальнейшем обучении.

10. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ООП ВО ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

Преподавание дисциплины должно учитывать особенности познавательной деятельности и личностной особенности обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидов (по возможности на лекциях, семинарах, лабораторных работах и т.д.). Учет особенностей обучающихся с инвалидностью в полной мере проявляется на предусмотренных для таких обучающихся индивидуальных консультациях по дисциплине.

Необходимо во время преподавания в общей группе учитывать реальные возможности лиц с ОВЗ и инвалидов. Коррекция методики преподавания для данной группы лиц возможна на индивидуальных занятиях. Преподаватель должен учитывать физиологические особенности обучаемого и разработать рекомендации и приемы выполнения поставленной задачи индивидуально. Возможен подбор индивидуального задания с коррекцией уровня сложности выполняемого задания.

Специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Необходимо учитывать тот факт, что обучающиеся не всегда имеют физическую возможность посещать занятия. Поэтому целесообразно разрабатывать дистанционную информационную поддержку процесса обучения. Таким средством могут являться обучающие компьютерные фильмы по данной дисциплине, презентации, которые обучающийся может просматривать дома в комфортной среде и без лимита времени.

Обучающиеся из числа лиц с ОВЗ и инвалидов обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

При проведении занятий в компьютерных лабораториях целесообразно использовать проектор для наиболее удобного размещения обучающегося с ОВЗ при изложении материала занятия.