Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Байханов Исмаил Баутдинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.11.2026 09:37:35
Уникальный программный ключ:
442c337cd125e1d014f62698c9d813e502697764

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ, ПОЛИТОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ

Утверждаю:
Зав. каф.: М.М. Бетильмерзаева

Протокол № 6 заседания
кафедры от 30.01.2026

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.03.01 Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки
39.03.02 Социальная работа

Профиль подготовки
«Социальная работа в системе социальных служб»

Квалификация (степень) выпускника:
бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Год набора: 2026

Грозный, 2026

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам по выбору обязательной части дисциплин учебного плана.

Дисциплина изучается на 2 курсе очной, очно-заочной и заочной форм обучения, в 3 семестре.

Типы задач и задачи профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены учебным планом.

1.2.Цель освоения дисциплины (модуля)

Основной целью освоения дисциплины – планирование, организация, Управление человеческими ресурсами.

Задачи курса:

- научить самостоятельному достижению цели;
- научить предвидеть проблемы, которые предстоит при этом решить;
- сформировать умение работать с информацией, находить источники, из которых ее можно почерпнуть;
- освоение студентами теоретических знаний о сущности, назначении, формах, методах, принципах проектной деятельности, с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков;
- сформировать систему знаний в области проектной деятельности;
- закрепить знания и навыки проектной деятельности на примере конкретных проектов;
- освоить опыт работы в составе команды, управления проектом, разработки реальных ИТ-продуктов и сервисов.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Достижение цели освоения дисциплины (модуля) обеспечивается через формирование следующих компетенций*: ПК-4.*

Таблица 1

Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)**	**Планируемые результаты обучения**
ПК-4. Способен выявлять и мобилизовывать ресурсы организаций, общественных объединений и частных лиц для реализации мер социальной защиты граждан.	- ИПКР-4.1. Владеет основами фандрайзинга - ИПКР-4.2. Содействует созданию клубов, объединений, групп взаимопомощи, способствующих объединению семей и отдельных граждан с целью оказания помощи в решении их социальных проблем	знать: - основные категории и концепции социальной работы; - основы фандрайзинга; - основные формы и виды деятельности клубов, объединений, групп взаимопомощи, способствующих объединению семей и отдельных граждан с целью оказания помощи в решении их социальных проблем. уметь: - выявлять и анализировать информацию о социальной ситуации; - осуществлять контроль качества предоставления

		социальных услуг. владеть: - основами фандрайзинга.

1.4.Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 ч)

Таблица 2

Вид учебной работы	**Количество академ. часов**		
	Очно	**ОЗФ**	**Заочно**
	3 сем.	**3 сем.**	**3сем.**
4.1. Объем контактной работы обучающихся с	**42+66**	**28+80**	**8+100**
4.1.1. аудиторная работа	**42**	**28**	**8**
в том числе:			
лекции	14	14	2
практические занятия, семинары, в том числе практическая подготовка	28	14	6
лабораторные занятия			
4.1.2. внеаудиторная работа			
в том числе:			
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем			
курсовое проектирование/работа			
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем			
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	**66**	80	**96**
в том числе часов, выделенных на подготовку к зачету.			4

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	**Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)**	**Общая трудоёмкость в акад.часах**			**Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад.часах)**											
					Лекции			**Практ. занятия**			**Лаб. занятия**			**Сам. работа**		
		Очно	ОЗФ	Заочн.	Очно	ОЗФ	Заоч	Очн	ОЗФ	Заоч	Очн	ОЗФ	Заоч	Очно	ОЗФ	Заоч
1.	Персонал организации как объект управления	16	14	16	2	2	2	4	2	-	-		-	10	10	14
2.	Концепция управления персоналом организации и управления человеческими	16	14	16	2	2	-	4	2	2	-		-	10	10	14
3.	Стратегия и кадровая политика организации	16	14	16	2	2	-	4	2	2	-		-	10	10	14
4.	Кадровое планирование. Кадровая служба организации	16	14	16	2	2	-	4	2	2	-		-	10	10	14

5.	Набор, отбор и найм персонала	16	14	14	2	2	-	4	2	-	-		-	10	10	14
6.	Адаптация персонала.	16	19	10	2	2	-	4	2	-	-		-	10	15	10
7.	Увольнение персонала	12	19	16	2	2	-	4	2	-	-		-	6	15	16
	Подготовка к зачету			*4*												
	Итого:	108	108	108	14	14	2	28	14	6				66	80	96

2.2. Содержание разделов дисциплины (модуля):

Таблица 4

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины (дидактические единицы) *(для педагогических профилей наполняется с учетом ФГОС основного общего и среднего общего образования)*
1.	Тема 1. Персонал организации как объект управления	1.1. Состав и структура персонала. 1.2. Движение персонала и его анализ. Лояльность, текучесть и абсентеизм персонала
2.	Тема 2. Концепция управления персоналом организации и управления человеческими ресурсами	2.1. Основные концепции и подходы к управлению людьми 2.3. Сущность и состав системы управления персоналом 2.4.Принципы и методы управления персоналом
3.	Тема 3. Стратегия и кадровая политика организации	3.1. Уровни и этапы разработки и реализации стратегии управления персоналом. 3.2. Факторы, определяющие стратегию управления персоналом. 3.3. Основные элементы, характеристики и виды кадровой политики
4.	Тема 4. Кадровое планирование. Кадровая служба организации	4.1. Цели, уровни и этапы кадрового планирования 4.2. Задачи, функции и роли кадровых служб 4.3. Состав и структура кадровой службы.
5.	Тема 5. Набор, отбор и найм персонала	5.1. Определение и модели привлечения персонала 5.2. Процедуры привлечения персонала
6.	Тема 6. Адаптация персонала.	6. 1. Понятие, этапы и виды адаптации 6.2. Управление процессом адаптации персонала
7.	Тема 7. Увольнение персонала	7.1. Понятие и классификация видов увольнения персонала 7.2. Сокращение персонала в организации

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся

1.	Персонал организации как объект управления	Работа с конспектом лекции. Изучение рекомендованной литературы. Подготовка к участию в дебатах, диспутах, а также к дополнительной части задания - эвристической беседе.
2.	Концепция управления персоналом организации и управления человеческими ресурсами	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях., а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
3.	Стратегия и кадровая политика организации	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях., а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
4.	Кадровое планирование. Кадровая служба организации	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях., а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
5.	Набор, отбор и найм персонала	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях., а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
6.	Адаптация персонала.	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях., а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.
7.	Увольнение персонала	Работа с конспектом лекции. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях., а также к дополнительной части задания – блиц-опросу. Изучение рекомендованной литературы и Интернет-ресурсов. Подготовка к дискуссии и эвристической беседе на практических занятиях.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.2.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

Виды литературы	**Автор, название литературы, город, издательство, год**	**Количество часов, обеспеченных указанной литературой**	**Количество обучающихся**	**Количество экземпляров в библиотеке университета**	**Режим доступа ЭБС/ электронный носитель (CD,DVD)**	**Обеспеченность обучающихся литературой**
1	2	3	4	5	6	7
	Основная литература					

1	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	42/66	25		URL: https://urait.ru/bcode/589490 (дата обращения: 17.02.2026).	100 %
2	Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебник для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 3-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 56 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19863-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	42/66	25		URL: https://urait.ru/bcode/557251 (дата обращения: 17.02.2026).	100 %
3.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	42/66	25		Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583318 (дата обращения: 17.02.2026).	100 %
	Дополнительная литература					
1	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	42/66	25		URL: https://urait.ru/bcode/586484 (дата обращения: 17.02.2026).	100 %
2	Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17970-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	42/66	25		URL: https://urait.ru/bcode/589497 (дата обращения: 17.02.2026).	100 %

3.2.2. Интернет-ресурсы

1. ЦОР IPRsmart - www.iprbookshop.ru
2.Образовательная платформа ЮРАЙТ - https://urait.ru/
3. ЭБС «Лань» - https://e.lanbook.com/
4. Национальная электронная библиотека (НЭБ) - https://rusneb.ru/
5. МЭБ НГПУ (Межвузовская электронная библиотека) - (https://icdlib.nspu.ru/)
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - https://www.elibrary.ru/
7. ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт» - https://rucont.ru/

3.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

Помещения для осуществления образовательного процесса	Перечень основного оборудования (с указанием кол-ва посадочных мест)	Адрес (местоположение)
Аудитории для проведения лекционных занятий		
Лекционная аудитория - ауд. 3-05	Аудиторная доска, мебель (столы ученические, стулья ученические) на 50 посадочных мест, компьютер - 1, проектор -1, интерактивная доска - 1	Уч. корпус № г. Грозный, ул. Исаева, 62
Аудитории для проведения практических занятий, контроля успеваемости		
Компьютерный класс - ауд. 5-02	Компьютеры с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду вуза, технические средства для отображения мультимедийной или текстовой информации: мультимедиа проектор, экран, акустическая система. Мебель (столы ученические, стулья ученические) на 50 посадочных мест.	Уч. корпус № г. Грозный, ул. Исаева, 62
Аудитория для практических занятий - ауд.3-01	Аудиторная доска, мебель (столы ученические, стулья ученические) на 30 посадочных мест, компьютер - 1, проектор -1, интерактивная доска - 1	Уч. корпус № г. Грозный, ул. Исаева, 62
Помещения для самостоятельной работы		
Читальный зал библиотеки ЧГПУ	Компьютеры с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду вуза. Количество посадочных мест - 50.	Электронный читальный зал. этаж 2 Библиотечно-компьютерный центр г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. Характеристика оценочных средств

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

Таблица 8

№ п/п	Наименование темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация

1.	Персонал организации как объект управления	ПК-4	Комбинированная проверка	1-й рубежный контроль
2.	Концепция управления персоналом организации и управления человеческими ресурсами	ПК-4	Комбинированная проверка	1-й рубежный контроль
3.	Стратегия и кадровая политика организации	ПК-4	Комбинированная проверка	1-й рубежный контроль
4.	Кадровое планирование. Кадровая служба организации	ПК-4	Комбинированная проверка	1-й рубежный контроль
5.	Набор, отбор и найм персонала	ПК-4	Комбинированная проверка	2-й рубежный контроль
6.	Адаптация персонала.	ПК-4	Комбинированная проверка	2-й рубежный контроль
7.	Увольнение персонала	ПК-4	Комбинированная проверка	2-й рубежный контроль
	Курсовая работа (проект)	x	x	x
	Учебная практика	x	x	x
	Производственная практика	x	x	x

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.2.1. Вопросы для устного ответа на семинарских занятиях

Тема № 1. Персонал организации как объект управления

1. Сформулируйте понятие и основные признаки персонала организации. Перечислите и охарактеризуйте основные характеристики персонала.
2. Что понимается под движением персонала? Какие показатели ее характеризуют?

Тема № 2. Концепция управления персоналом организации и управления человеческими ресурсами

1. Сформулируйте определение и содержание управления персоналом, современной концепции управления персоналом. Перечислите и охарактеризуйте концепции и подходы к управлению людьми.
2. Проведите сравнительный анализ концепций «управление персоналом и «управление человеческими ресурсами».

Тема № 3. Стратегия и кадровая политика организации

1. Что понимается под стратегическим управлением персоналом и кадровой стратегией организации?
2. Опишите процесс разработки и реализации кадровой стратегии.
3. Какие факторы определяют кадровую стратегию и особенности управления персоналом?
4. Определите содержание и классификацию видов кадровой политики.

Тема № 4. Кадровое планирование. Кадровая служба организации

1. Сформулируйте содержание и цели кадрового планирования.
2. Раскройте содержание процесса кадрового планирования.

3. Какие задачи стоят перед кадровой службой и какие функции должны быть реализованы в ее деятельности?

4. Каков состав и структура служб персонала?

5. Раскройте содержание основных ролей

Тема № 5. Набор, отбор и найм персонала

1. Дайте определение сущности набора, отбора и найма персонала в организации.

2. Охарактеризуйте содержание и особенности каждого этапа процесса найма работников в организацию.

Тема № 6. Адаптация персонала.

1. Что понимают под адаптацией персонала? Каково содержание основных стадий процесса адаптации? Какие факторы определяют успех адаптации новых работников?

2. Что включает в себя управление процессом адаптации?

3. Охарактеризуйте основные направления программы адаптации.

Тема № 7. Увольнение персонала.

1. Что понимают под понятиями «высвобождение» и «увольнение» персонала?

2. Перечислите и охарактеризуйте основания для увольнения работника в соответствии трудовым законодательством.

3. Назовите мероприятия программы высвобождения персонала.

4.2.2. Задания для самостоятельной работы по дисциплине

Задание 1.

Предположим, что после нескольких лет успешной деятельности на рынке указанная Вами организация столкнулась с трудностями: снизились объёмы реализации продукции (услуг), сократилась клиентская база, ухудшилась трудовая дисциплина, существенно возросла текучесть кадров…

Какие неотложные меры по восстановлению прежнего состояния организации Вы намерены предпринять в роли её руководителя? Каким образом Вы попытаетесь реорганизовать систему управления персоналом в целом для того, чтобы она функционировала эффективно?

Задание 2.

Представьте, что Вы являетесь руководителем организации, у которой имеется сеть филиалов и две вакансии — менеджеров высшего и среднего звеньев, обе в головном офисе. В разгар кризиса родственник или знакомый, окончивший тот же вуз, что и Вы, обратился с просьбой о трудоустройстве. Вы должны принять сложное решение и разрешить дилемму: с одной стороны, как гласит народная мудрость, «своих в организацию лучше не брать», а с другой стороны, «чужак — это кот в мешке».

Поочерёдно обоснуйте целесообразность приёма на работу «своего» и «чужого» кандидатов. На какую должность Вы бы назначили «свояка», а на какую «чужака»? Почему?

Как Вы поступите в ситуации, если родственник или знакомый, в течение года после назначения не проявит себя должным образом и будет работать гораздо хуже, чем требуется?

Какие современные методы и процедуры позволяют оценивать эффективность менеджеров высшего и среднего звеньев?

Задание 3.

Представьте, что Вы окончили вуз (ИМЭС), работали, затем учились ещё, получили диплом магистра и хотите сменить прежнюю работу. Получив приглашение на собеседование, Вы беседуете с потенциальным начальником, который окончил тот же вуз, что и Вы, а затем магистратуру европейского или американского университета. В

процессе беседы он говорит: «Все, чему сейчас учат, и то, как учатся в России, — это профанация. Жизнь совсем другая. Если не будешь заморачиваться, а слушать меня во всём, возможно сработаемся».

Как Вы поведёте себя в данной ситуации? Попытаетесь выразить: а) полное согласие, б) полное несогласие или в) компромиссную точку зрения?

Какие факторы могут решающим образом повлиять на выбор каждого из трёх указанных ответов?

Задание 4.

Как известно, модель финансово-трудовых отношений, именуемая «Совместитель», может быть проиллюстрирована формулой: 1000 у.е. = 500 + 500 + (0).
Это означает, что некий работник трудится в двух разных организациях и не имеет нелегальных доходов…

Задание 5.

Проанализируйте основные плюсы и минусы этой модели с различных позиций: а) работника, б) работодателя и предприятия, в) общества, или государства. Как известно, модель финансово-трудовых отношений, именуемая «Зебра», может быть проиллюстрирована формулой: 1000 у.е. = 500 + (500). Это означает, что некий работник трудится и получает ежемесячный доход, эквивалентный 1000 USD, но при этом 1/2 суммы является легальной, официальной, а ещё 1/2 — теневой, или в так называемом конверте …

Проанализируйте основные плюсы и минусы этой модели с различных позиций: а) работника, б) работодателя и предприятия, в) общества, или государства.

Задание 6.

Как известно, модель финансово-трудовых отношений, именуемая «Айсберг», может быть проиллюстрирована формулой: 1000 у.е. = 0 + (1000). Это означает, что некий работник нелегально получает ежемесячный доход, эквивалентный 1000 USD. Разновидностью данной модели является и ситуация, при которой «на бумаге» фигурирует лишь символическая часть общей суммы (15–20 %), а всё остальное выплачивается неофициально, или в так называемом конверте713 …

Проанализируйте основные плюсы и минусы этой модели с различных позиций: а) работника, б) работодателя и предприятия, в) общества, или государства.

4.2.3. Тестирование

1. Применительно к HR-менеджменту какой-либо финансово-экономический, административный или социально-психологический способ воздействия субъекта управления (руководителя) на объект управления (подчинённого) — это:

1) метод;
2) методика;
3) методология;
4) стиль;
5) Ваш вариант_____

2. Применительно к HR-менеджменту какое-либо мотивированное воздействие субъекта управления (руководителя) на объект управления (подчинённого), предполагающее конкретную, уже апробированную, процедуру («рецепт», алгоритм) целенаправленных и мотивированных действий — это:

1) метод;
2) методика;

3) методология;
4) стиль;
5) Ваш вариант_____

3. Применительно к HR-менеджменту совокупность (система) знаний, которая выступает фундаментальной основой, научно-теоретической платформой организационно-управленческой деятельности, — это:
1) метод;
2) методика;
3) методология;
4) стиль;
5) Ваш вариант_____

4. Применительно к HR-менеджменту искусство применения разных способов воздействия и влияния субъекта управления (руководителя) на объект управления (подчинённого) с выраженным авторитарным, либеральными или демократическим оттенком — это:
1) метод;
2) методика;
3) методология;
4) стиль;
5) Ваш вариант_____

5. Специальные методы и методики (процедуры), позволяющие из определённого числа претендентов на вакантную должность выявить наиболее способных и перспективных:
1) отбор;
2) подбор
3) рекрутинг;
4) социализация;
5) адаптация.

6. Специальные методы и методики (процедуры) поиска и/или оценки кандидатов, способных выполнять обязанности на определённой (как правило, вышестоящей) должности:
1) отбор;
2) подбор;
3) рекрутинг;
4) социализация;
5) адаптация.

7. Кадровое комплектование (наём, вербовка), осуществляемое в интересах организаций специализированными компаниями либо самими организациями для поиска и привлечения наиболее подходящего кандидата на вакантную должность и заключения с ним трудового соглашения (контракта):
1) отбор;
2) подбор;
3) рекрутинг;
4) социализация;
5) адаптация.

8. Процесс приспособления субъекта (индивида, группы) к новым условиям внешней среды, связанный с необходимостью подчиняться определённым правилам:

1) отбор;
2) подбор;
3) рекрутинг;
4) социализация;
5) адаптация.

9. Направленное воздействие окружающей среды, в результате которого субъект осмысленно воспринимает и усваивает культурные нормы, а также осваивает и воспроизводит социальные роли:
1) отбор;
2) подбор;
3) рекрутинг;
4) социализация;
5) адаптация.

10. В концепции интенсивного обучения, разработанной под руководством профессора А. А. Золотарёва, понятие «дидактическая система» — это совокупность:
1) типов, форм и методов обучения;
2) форм, методов и средств обучения;
3) методов обучения и воспитания;
4) процессов социализации и адаптации;
5) процессов стимулирования и мотивации.

11. В рамках концепции, разработанной И. Я. Лернером, метод обучения, который предполагает доминирующую роль педагога (менеджера) в учебном процессе и, соответственно, минимальную инициативу обучающихся:
1) информационно-рецептивный;
2) репродуктивный;
3) проблемный (проблемное изложение материала);
4) исследовательский;
5) эвристический.

12. В рамках концепции, разработанной И. Я. Лернером, стремление педагога (руководителя) добиться того, чтобы обучающиеся воспринимали учебный материал точно, без искажений, именно так, как задумано, — это метод:
1) информационно-рецептивный;
2) репродуктивный;
3) проблемный (проблемное изложение материала);
4) исследовательский;
5) эвристический.

13. В рамках концепции, разработанной И. Я. Лернером, педагог (руководитель) излагает учебный материал так, чтобы сконцентрировать внимание на противоречии в каком-либо объекте и предоставить обучающимся (подчинённым) возможность поиска вариантов его разрешения, — это метод:
1) информационно-рецептивный;
2) репродуктивный;
3) проблемный (проблемное изложение материала);
4) исследовательский;
5) эвристический.

4) исследовательский;

5) эвристический.

14. В рамках концепции, разработанной И. Я. Лернером, метод обучения, педагог (менеджер) в учебном процессе принимает ограниченное участие, а обучающийся (подчинённый), напротив, проявляет максимум инициативы и стремится к созданию нового знания, получению нового результата:

1) информационно-рецептивный;
2) репродуктивный;
3) проблемный (проблемное изложение материала);
4) исследовательский;
5) эвристический.

15. В рамках «Сбалансированной системы показателей» (Р. Каплан, Д. Нортон) прибыль на обыкновенную акцию относится к одной из четырёх групп целей:

1) финансовые;
2) связанные с потребителями;
3) операциональные;
4) процессуальные.

16. В рамках «Сбалансированной системы показателей» (Р. Каплан, Д. Нортон) доля рынка, % повторных обращений, число жалоб и возвратов относятся к одной из четырёх групп целей:

1) финансовые;
2) связанные с потребителями;
3) операциональные;
4) процессуальные.

17. В рамках «Сбалансированной системы показателей» (Р. Каплан, Д. Нортон) продолжительность цикла разработки продукта, время исполнения заказа, затраты на единицу продукции относятся к одной из четырёх групп целей:

1) финансовые;
2) связанные с потребителями;
3) операциональные;
4) процессуальные.

18. В рамках «Сбалансированной системы показателей» (Р. Каплан, Д. Нортон) число обученных работников, % рабочих мест, укомплектованных собственным резервом, период ротации кадров и др. относятся к одной из четырёх групп целей:

1) финансовые;
2) связанные с потребителями;
3) операциональные;
4) процессуальные.

19. Результативность деятельности лиц, возглавляющих организации или структурные подразделения, и общая результативность менеджмента компании — это эффективность:

1) производственная;
2) финансовая;
3) социальная;
4) управленческая.

20. Одно из управленческих действий не относится к функциям менеджмента персонала

1) прогнозирование и планирование;
2) делегирование;
3) стимулирование и мотивация;
4) составление отчётов;
5) увольнение.

21. Процесс определения потребности в персонале (количественных, качественных, временных, пространственных параметров) для реализации определённых целей в рамках производственно-хозяйственной и иной деятельности,

называется:

1) планирование;
2) делегирование;
3) стимулирование и мотивация;
4) составление отчётов;
5) увольнение.

22. Должностная инструкция разрабатывается с целью:

1) определения квалификационных требований к сотрудникам организации,
а также их обязанностей, прав и ответственности;
2) организации процедур отбора и подбора персонала на вакантные должности;
3) исполнения требований международного и национального законодательства;
4) достижения стратегических целей предприятия.

23. Установление зависимости между численностью персонала кадровой службы и важными аспектами деятельности предприятия является основой:

1) многофакторного корреляционного анализа;
2) метода сравнений;
3) экспертного метода;
4) метода прямого счёта;
5) метода по нормам обслуживания.

24. «Потребность в специалистах кадровой службы в создаваемой организации определяется на основе анализа успешно функционирующих организаций

со схожими параметрами», — такова суть:

1) многофакторного корреляционного анализа;
2) метода сравнений;
3) экспертного метода;
4) метода прямого счёта;
5) метода по нормам обслуживания.

25. «Представление о потребности в специалистах кадровой службы формируется на основе учёта мнений группы лиц, суждения которых базируется на научной и профессиональной компетентности», — такова суть:

1) многофакторного корреляционного анализа;
2) метода сравнений;
3) экспертного метода;
4) метода прямого счёта;
5) метода по нормам обслуживания.

26. «Определение численности работников кадровой службы осуществляется на основе соблюдения определённой пропорции по отношению к общей численности либо численности отдельных категорий персонала организации», —такова суть:

1) многофакторного корреляционного анализа;
2) метода сравнений;
3) экспертного метода;
4) метода прямого счёта;
5) метода по нормам обслуживания

27. В процессе планирования необходимого количества персонала специалисты учитывают ряд факторов (несколько правильных ответов):
1) финансовое положение организации;
2) рыночная конъюнктура;
3) уровень технической оснащённости производства;
4) текучесть (коэффициент текучести) кадров;
5) миссия организации;
6) принципы управления;
7) функции управления.

28. Объём работ (трудоёмкость) — основной показатель при планировании:
1) количественном;
2) качественном;
3) стратегическом;
4) тактическом;
5) оперативном.

29. При качественном планировании не принимаются во внимание (несколько правильных ответов):
1) технологический процесс;
2) планы рационализации (изменения в технологии);
3) профиль требований к рабочим местам;
4) программа обучения и повышения квалификации;
5) миссия организации;
6) доминирующий стиль управления;
7) деловая репутация организации.

30. В теории HR-менеджмента планирование на срок до 1 года считается:
1) краткосрочным;
2) среднесрочным;
3) долгосрочным;

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Старший преподаватель кафедры
философии, политологии и социологии Мусаева М.З.

СОГЛАСОВАНО:
Директор библиотеки Арсагириева Т.А.

Приложение 1

Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Управление человеческими ресурсами
Направление подготовки
39.03.02 Социальная работа
Профиль подготовки
«Социальная работа в системе социальных служб»
[redacted]

1. Характеристика оценочной процедуры:
Семестр - 3
Форма аттестации – зачет

2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

2.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине:

1. Концепция УЧР: определение, подходы, цели, приоритеты
2. Основные концепции и подходы к управлению работниками организации: эволюция взглядов
3. Сравнительный анализ концепций «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»
4. Система УЧР: понятие, цель, состав подсистем.
5. Принципы и методы.
6. Уровни и этапы разработки и реализации стратегии УЧР
7. Факторы, определяющие стратегию УЧР
8. Взаимосвязь корпоративной и кадровой стратегии организации
9. Жизненный цикл организации и УЧР.
10. Основные элементы, характеристики и виды кадровой политики
11. Цели и этапы кадрового планирования.
12. Состав и структура персонала организации. Движение персонала и его анализ
13. Функции, полномочия и роли современной кадровой службы.
14. Стратегии и процедуры набора и отбора персонала.
15. Понятие, формы и виды адаптации сотрудников.
16. Управление процессом адаптации новых сотрудников.
17. Понятие и классификация видов увольнения персонала.
18. Сокращение персонала в организации.
19. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности
20. Основные принципы и формы стимулирования труда.
21. Заработная плата и ее основные характеристики.
22. Обучение и развитие сотрудников в системе УЧР.
23. Виды, направления и методы обучения персонала.
24. Этапы корпоративного обучения.
25. Понятие и цели формирования кадрового резерва
26. Процесс формирования кадрового резерва.
27. Понятие, виды и этапы деловой карьеры.
28. Управление деловой карьерой.
29. Организация перемещений персонала. Сущность и формы горизонтальной карьеры
30. Понятие, принципы и преимущества оценки персонала.

31. Методы оценки персонала.
32. Сущность, этапы проведения и преимущества аттестации.
33. Сущность, структура и виды конфликтов.
34. Предупреждение и разрешение конфликтов.
35. Содержание и управление затратами на персонал.
36. Оценка эффективности деятельности кадровых служб
37. Методы оценки эффективности деятельности кадровых служб
38. Сущность и содержание аудита персонала.
39. Классификация типов и этапы аудита персонала

Максимальное количество баллов на экзамене – 30, из них:
1. Ответ на первый вопрос – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос – 15 баллов.
.

Таблица 14

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	*Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.*	**9-10**
2.	*Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.*	**7-8**
3	*Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.*	**6-7**
4.	*Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.*	**5 и менее**

Расчет итоговой рейтинговой оценки

Таблица 15

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

3. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Таблица 16

Код	Уровни сформированности компетенций

компетенции, индикаторы достижения компетенции (ИДК)	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
	86-100	71-85	51-70	Менее 51
	«зачтено»			«не зачтено»
ПК-4 Способен выявлять и мобилизовывать ресурсы организаций, общественных объединений и частных лиц для реализации мер социальной защиты граждан.				
ИПКР-4.1. Владеет основами и фандрайзинга ИПКР-4.2. Содействует созданию клубов, объединений, групп взаимопомощи, способствующих объединению семей и отдельных граждан с целью оказания помощи в решении их социальных проблем	**Критерий 1:** - знает на высокомуровне и в полном объеме понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы, специфику ее познания; качественные и количественные методы исследования; виды и типы исследований, существующие в общественных науках; специфику научно-исследовательского процесса в области социальной работы; методологии научного исследования, необходимые для выделения и описания проблемы; принципы и этапы организации исследования	**Критерий 1:** - знает не на высоком уровне и не в полном объеме понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы, специфику ее познания; качественные и количественные методы исследования; виды и типы исследований, существующие в общественных науках; специфику научно-исследовательского процесса в области социальной работы; методологии научного исследования, необходимые для выделения и описания проблемы; принципы и этапы организации исследования	**Критерий 1:** - знает на низком уровне и в малом объеме понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы, специфику ее познания; качественные и количественные методы исследования; виды и типы исследований, существующие в общественных науках; специфику научно-исследовательского процесса в области социальной работы; методологии научного исследования, необходимые для выделения и описания проблемы; принципы и этапы организации исследования	**Критерий 1:** - не знает понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы, специфику ее познания; качественные и количественные методы исследования; виды и типы исследований, существующие в общественных науках; специфику научно-исследовательского процесса в области социальной работы; методологии научного исследования, необходимые для выделения и описания проблемы; принципы и этапы организации исследования.
	Критерий 2: - умеет в полной мере и на высоком уровне получать, , обрабатывать и хранить научную информацию по проблемам социальной работы в районе, регионе, стране; - участвовать в разработке стратегий и конкретных программ социальной работы в курируемом районе, регионе, стране; - проводить исследовательскую работу по анализу основных	**Критерий 2:** - умеет не в полной мере и не на высокомуровне получать, , обрабатывать и хранить научную информацию по проблемам социальной работы в районе, регионе, стране; - участвовать в разработке стратегий и конкретных	**Критерий 2:** - умеет в незначительной мере и на низком уровне получать, , обрабатывать и хранить научную информацию по проблемам социальной работы в районе, регионе, стране; - участвовать в разработке стратегий и конкретных	**Критерий 2:** - не умеет получать, , обрабатывать и хранить научную информацию по проблемам социальной работы в районе, регионе, стране; - участвовать в разработке стратегий и конкретных программ социальной работы в курируемом районе, регионе, стране; - проводить исследовательскую работу по анализу основных тенденций развития теории и практики

	тенденций развития теории и практики социальной работы в районе, регионе, стране; - формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности, требующие углубленных профессиональных знаний; - обмениваться информацией в процессе научно-исследовательской деятельности и сотрудничать с субъектами социальной работы, вовлеченными в исследовательский процесс;12 - вести библиографическую работу с привлечением информационных технологий; - предоставлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, современных средств редактирования и печати; - реализовывать специфику научно-исследовательской деятельности в области социальной работы; - кратко, логично и аргументированно излагать материал в выпускной квалификационной работе	программ социальной работы в курируемом районе, регионе, стране; - проводить исследовательскую работу по анализу основных тенденций развития теории и практики социальной работы в районе, регионе, стране; - формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности, требующие углубленных профессиональных знаний; - обмениваться информацией в процессе научно-исследовательской деятельности и сотрудничать с субъектами социальной работы, вовлеченными в исследовательский процесс;12 - вести библиографическую работу с привлечением информационных технологий; - предоставлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, современных средств редактирования и печати; - реализовывать специфику научно-исследовательской деятельности в области социальной работы; - кратко, логично и аргументированно	программ социальной работы в курируемом районе, регионе, стране; - проводить исследовательскую работу по анализу основных тенденций развития теории и практики социальной работы в районе, регионе, стране; - формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности, требующие углубленных профессиональных знаний; - обмениваться информацией в процессе научно-исследовательской деятельности и сотрудничать с субъектами социальной работы, вовлеченными в исследовательский процесс;12 - вести библиографическую работу с привлечением информационных технологий; - предоставлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, современных средств редактирования и печати; - реализовывать специфику научно-исследовательской деятельности в области социальной работы;	социальной работы в районе, регионе, стране; - формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности, требующие углубленных профессиональных знаний; - обмениваться информацией в процессе научно-исследовательской деятельности и сотрудничать с субъектами социальной работы, вовлеченными в исследовательский процесс;12 - вести библиографическую работу с привлечением информационных технологий; - предоставлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, современных средств редактирования и печати; - реализовывать специфику научно-исследовательской деятельности в области социальной работы; - кратко, логично и аргументированно излагать материал в выпускной квалификационной работе

		излагать материал в выпускной квалификационной работе	кратко, логично и аргументированно излагать материал в выпускной квалификационной работе	
	Критерий 3: - владеет на высокомуровне необходимыми методами исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования; - методами сбора информации и интерпретации эмпирических данных; - методами обработки результатов исследования, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся научных данных.	**Критерий 3:** - владеет не в полной мере и не на высокомуровне необходимыми методами исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования; - методами сбора информации и интерпретации эмпирических данных; - методами обработки результатов исследования, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся научных данных.	**Критерий 3:** - владеет на низком уровне навыками и приемами необходимыми методами исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования; - методами сбора информации и интерпретации эмпирических данных; - методами обработки результатов исследования, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся научных данных.	**Критерий 3:** - не владеет навыками и приемами необходимыми методами исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования; - методами сбора информации и интерпретации эмпирических данных; - методами обработки результатов исследования, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся научных данных.

4. Рейтинг-план изучения дисциплины

Таблица 17

I	**БАЗОВАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ**		
Виды контроля	**Контрольные мероприятия**	**Мин. кол-во баллов на занятиях**	**Макс. кол-во баллов на занятиях**
Текущий контроль № 1	Тема № 1. Социальная работа как феномен научного знания, образования и практики и специфика исследования в социальной работе.	0	10
	Тема №2. Классификацияисследований в социальной работе.		
Текущий контроль № 2	Тема №3. Структура и основные приемы разработки программы исследования и обоснование проблемы исследования.	0	10
	Тема №4. Структурные элементы научного исследования и этические аспекты организации и проведения исследований в социальной работе.		

Рубежный контроль: контрольная работа №1 (Темы 1-6)		0	**10**
Текущий контроль №3	Тема №5. Характеристика качественных и количественных методов исследования в социальной работе. Анкетирование в социальной работе.	0	10
	Тема №6. Интервьюирование в социальной работе. Метод фокус-группы.		
Текущий контроль №4	Тема №7. Проведение наблюдения в социальной работе. Применение метода анализа документов в социальной работе.	0	10
	Тема №8. Тестирование в социальной работе. Основные способы обработки и анализа информации.		
Рубежный контроль: контрольная работа №2 (Темы 7-12)		0	10
Допуск к промежуточной аттестации		**Мин 36**	
II	**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ**	**Мин.**	**Макс.**
1	**Поощрительные баллы**	**0-10**	**10**
	Подготовка доклада с презентацией по дисциплине	0-1	1
	Посещаемость лекций (100%)	0-2	2
	Участие в работе круглого стола, студенческой конференции	0-2	2
	Соц.-личностный рейтинг	0-3	3
	Участие в общественной, культурно-массовой и спортивной работе	0-2	2
2	**Штрафные баллы**	**0-3**	**3**
	Пропуск учебных лекций — за пропуск лекции снимается балльная стоимость лекции (2:8=0,25)	0,25 x N (N – количество пропущенных лекций	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №1 — минус 5% от максимального балла	- 0,5	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №2 — минус 5% от максимального балла	- 0,5	
III	**ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ**	**0-30**	**30**
Форма тогового онтроля:	зачет	0-30	**30**
ИТОГО БАЛЛОВ ЗА СЕМЕСТР:		**0-100**	

Приложение 2

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ
Управление человеческими ресурсами
(наименование дисциплины / модуля)

Направление подготовки
39.03.02 Социальная работа
Профиль подготовки «Социальная работа в системе социальных служб»
(год набора _____, форма обучения _____)
на 2026 / 2026 учебный год

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ n/n	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений