

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ястребов Олег Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 12.05.2026 19:25:53

Уникальный программный ключ:

ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»

Экономический факультет

(наименование основного учебного подразделения (ОУП) – разработчика ОП ВО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:

38.03.01 ЭКОНОМИКА

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ И ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» входит в программу бакалавриата «Международные экономические отношения и внешнеэкономическая деятельность» по направлению 38.03.01 «Экономика» и изучается в 3 семестре 2 курса. Дисциплину реализует Кафедра менеджмента. Дисциплина состоит из 4 разделов и 13 тем и направлена на изучение эволюции форм совместной деятельности людей и становление кадрового менеджмента, методологических основ управления человеческими ресурсами, кадровой политики организации, современного состояния и прогноза развития рынка труда РФ, управления занятостью. Студентами также изучаются современные технологии управления человеческими ресурсами.

Целью освоения дисциплины является формирование понимания современной концепции управления человеческими ресурсами в целях эффективного использования человеческого капитала, овладение современными технологиями управления человеческими ресурсами и применение полученных знаний и навыков на практике.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней; УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе; УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе соблюдения действующего законодательства и нетерпимого отношения к коррупции;
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Анализирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.), для успешного выполнения поставленной задачи; УК-6.2 Находит и использует источники получения дополнительной информации для повышения уровня общих и профессиональных знаний; УК-6.3 Определяет задачи саморазвития, цели и приоритеты профессионального роста;
ПК-1	Способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационные обзоры и аналитические отчеты для решения задач профессиональной деятельности	ПК-1.1 Осуществляет поиск информации для решения, поставленной задачи профессиональной деятельности; ПК-1.2 Анализирует и контекстно обрабатывает информацию для решения поставленных профессиональных задач; ПК-1.3 Обобщает, обосновывает и готовит информационные обзоры и аналитические отчеты для решения задач профессиональной деятельности;

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	Основы военной подготовки. Безопасность жизнедеятельности;	Преддипломная практика; Фрагментация производства и трансграничные цепочки стоимости**; Стратегии международного инвестирования**; Международные валютно-кредитные отношения;
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Ознакомительная практика; Введение в специальность; Теория управления;	Преддипломная практика;
ПК-1	Способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационные обзоры и аналитические отчеты для решения задач профессиональной деятельности	История финансовых потрясений в мировой экономике**; Технологический суверенитет в многополярном мире**; Страховой бизнес**; Безопасность в цифровой среде**; Психология личности и профессиональное самоопределение**; Экономическая география; Введение в цифровизацию учета бизнес-процессов**; Тайм-менеджмент**; Навыки и технологии публичных презентаций**; Математическая логика и теория алгоритмов**; Основы предпринимательства**; Визуализация пространственных данных в экономике**; Основы трейдинга на фондовом рынке**; Креативность и инновации в бизнесе**; Основы технологии продвижения в экономике и управлении**; Основы экономической безопасности**; Тренинг: работа с международной статистикой**; Теория и практика международного бизнеса**; Основы международных стандартов учета и аудита**; Бизнес-климат и регулирование иностранных инвестиций в РФ**;	Проектно-технологическая практика; Преддипломная практика; Python и SQL в экономике и управлении; Phygital-технологии в экономике**; Девелопмент: городские и региональные инвестиционные проекты**; Цифровой банкинг**; Международные экономические организации**; БРИКС в мировой экономике**; Страны Большой семерки в мировой экономике**; ВЭД регионов РФ**; Миграционные режимы и паспортно-визовая дипломатия**; Страны Латинской Америки и Карибского бассейна в мировой экономике**; Страны Азии и Африки в мировой экономике**; Свободные экономические зоны и офшоры**; Электронная коммерция в международном бизнесе**; Международные платежные системы и инструменты**; International payment settlements**; Мировые финансовые рынки; Международные статистические базы данных; Международная торговля высокотехнологичной

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
			продукцией и трансферт технологий; Экономика и финансы устойчивого развития**; Внешнеторговая политика; Основы таможенно-тарифного регулирования; Инструменты международного маркетинга; Корпоративное мошенничество: как обезопасить бизнес**; Дизайн-мышление**; Основы создания личного бренда**; Бизнес в Интернет**;

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

** - элективные дисциплины /практики

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление человеческими ресурсами» составляет «3» зачетные единицы

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)
			3
<i>Контактная работа, ак.ч</i>	51		51
Лекции (ЛК)	17		17
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	34		34
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	39		39
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	18		18
Общая трудоемкость дисциплины ак.ч.	ак.ч.	108	108
	зач.ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы*

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы		Содержание темы	Вид учебной работы*
Раздел 1	История и методология науки «Управление человеческими ресурсами»	1.1	Эволюция научной мысли в области управления человеческими ресурсами	От тейлоризма и бюрократических моделей к «человеческим отношениям», поведенческой школе и контингентному/системному подходу, где внимание смещается от контроля к мотивации, лидерству и организационной культуре. Современный этап — стратегический HRM и ресурсно-ориентированный взгляд: компетенции и бренд работодателя как активы, высокоэффективные практики, People Analytics, agile-кадровые модели, DEI и цифровая/удаленная трансформация труда.	ЛК, СЗ
		1.2	Методологические основы управления человеческими ресурсами	Методологическая база УЧР включает системный, процессный, ситуационный и поведенческий подходы, опирающиеся на принципы целеполагания, соответствия стратегии бизнесу, правовой и этической нормативности, а также на уровни анализа «индивид — группа — организация». Инструментарий — evidence-based HR: качественные и количественные методы (интервью, опросы, наблюдение, А/В-эксперименты, аналитика и метрики, KPI/OKR), обеспечивающие проектирование и непрерывное улучшение HR-процессов.	ЛК, СЗ
Раздел 2	Разработка кадровой политики организации	2.1	Диагностическая модель управления человеческими ресурсами	Диагностическая модель УЧР — это системная оценка состояния HR-подсистем (планирование, подбор, адаптация, обучение, производительность, вознаграждение, вовлеченность, культура) по метрикам и зрелости с сопоставлением со стратегией бизнеса. На ее основе формируются гипотезы «узких мест», проводится причинно-следственный анализ и выбираются интервенции с последующим мониторингом эффекта и коррекцией.	ЛК, СЗ
		2.2	Кадровая политика организации	Кадровая политика — система принципов и правил, определяющих цели, приоритеты и стандарты работы с персоналом (подбор, развитие, оценка, вознаграждение, удержание) в увязке со стратегией бизнеса, правовыми нормами и культурой. Она задает модели поведения менеджеров и сотрудников, регламентирует баланс «нанимать/развивать/аутсорсить», EVP и правила сегментации персонала, а также механизмы управления рисками и затратами труда.	ЛК, СЗ
Раздел 3	Обеспечение персоналом организации	3.1	Современное состояние и тенденции развития рынка труда.	Управление занятостью	ЛК, СЗ
		3.2	Кадровое планирование	Кадровое планирование — прогноз потребности в персонале (численность, квалификация, сроки, стоимость) и оценка внутренних/внешних источников закрытия с балансом «нанимать/развивать/аутсорсить». Реализуется через сценарное и бюджетное планирование, анализ текучести и производительности, план преемственности и ротаций, календарь найма и обучения.	ЛК, СЗ
		3.3	Определение потребности в персонале	Определение потребности в персонале — расчет количественной и качественной заявки исходя из стратегии, оргструктуры и загрузки: нормы времени/выработки, коэффициенты производительности и автоматизации, сезонность и сценарии роста. Проводится гар-анализ с учетом кадрового состава, компетенций и выбытия (текучесть, выходы), с применением моделей нагрузки, коэффициентных и экспертных методов, на выходе — план найма/обучения/аутсорсинга и бюджет.	ЛК, СЗ
		3.4	Набор персонала	Набор персонала — привлечение кандидатов под профиль вакансии через	ЛК, СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы		Содержание темы	Вид учебной работы*
				HR-маркетинг и активный сорсинг: EVP/бренд работодателя, объявления и таргет, реферальные программы, базы, соцсети, офлайн-каналы. Управляется как воронка отклика с SLA и метриками (time-to-fill, cost-per-hire, конверсия), соблюдением комплаенса и diversity, передачей квалифицированного потока на этап отбора.	
		3.5	Отбор персонала	Отбор персонала — оценка соответствия кандидатов требованиям должности и модели компетенций с помощью валидных инструментов: структурированное интервью, тесты, кейсы/рабочие пробы, ассессмент, проверка рекомендаций и бэкграунда. Процесс строится как доказательная воронка с едиными критериями и шкалами, контролем надежности и смещения, соблюдением законодательства и принятием решения на основе суммарного балла/индекса предиктивной пригодности.	ЛК, СЗ
Раздел 4	Развитие персонала организации	4.1	Адаптация персонала	Адаптация персонала — системная интеграция новичка в задачи, культуру и процессы через онбординг-план, наставничество, обучающие модули и ясные KPI/ожидания. Управление проходит по чек-листам и метрикам (скорость выхода на продуктивность, текучесть новичков, eNPS), с регулярной обратной связью и корректировкой плана.	ЛК, СЗ
		4.2	Обучение и развитие персонала организации	Обучение и развитие — системное закрытие разрывов компетенций под цели бизнеса: TNA/оценка 360°, индивидуальные планы (IDP), 70/20/10, on-the-job, e-learning, коучинг/менторинг, кадровый резерв и трек карьерного роста. Эффективность подтверждается метриками Киркпатрика/ROI, показателями производительности и вовлеченности, с циклом непрерывного улучшения программ.	ЛК, СЗ
		4.3	Планирование и развитие карьеры	Планирование и развитие карьеры — выстраивание карьерных траекторий под цели бизнеса через диагностику потенциала/компетенций (ассессмент, 9-box), индивидуальные планы (IDP), наставничество, ротации, upskilling/reskilling и программы преемственности. Эффективность оценивается по внутреннему закрытию позиций, времени до продвижения, удержанию талантов и вовлеченности.	ЛК, СЗ
		4.4	Оценка персонала	Оценка персонала — системная диагностика результатов и поведенческих компетенций относительно целей бизнеса для решений о вознаграждении, развитии, ротациях и управлении рисками. Инструменты: KPI/OKR, MBO, 360°, ассессмент-центр, калибровки, 9-box; требования — валидность, сопоставимость, прозрачные шкалы, снижение bias, качественная обратная связь и планы улучшения (PIP).	ЛК, СЗ

* - заполняется только по ОЧНОЙ форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – практические/семинарские занятия.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	
Для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 445 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-11503-1. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/531529>
2. Пугачев В.П. Управление персоналом организации: учебник и практикум для вузов / В.П. Пугачев. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 523 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16597-5. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/540540>
3. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 467 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-99951-8.

Дополнительная литература:

1. Анисимов А. Ю. Управление персоналом организации: учебник для вузов / А.Ю. Анисимов, О.А. Пятаева, Е.П. Грабская. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 278 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14305-8.
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 390 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17956-9.
3. Войтова Л.М., Пятаева О. А., Анисимов А. Ю. Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации. (Бакалавриат). Учебник. М.: КноРус, 2023. – ISBN 9785406119099
4. Горленко О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 217 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16215-8.
5. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров, 4-е изд., стер. – М.: Дашков и К, 2023. – 388с. –ISBN 978-5-394-05126-5

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

7. Круглов Д.В. Цифровизация управления персоналом: учебное пособие для вузов / Д.В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 102 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16875-4.

8. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации: учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 142 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-10126-3.

9. Психология управления персоналом: учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.]; под общей редакцией Е.И. Рогова. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 350 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-03827-9.

10. Рынок труда: учебник и практикум для вузов / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 253 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09043-7.

11. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 309 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16900-3. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/531992>

12. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 406 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8761-4.

13. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О.А. Лапшовой. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 406 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8761-4.

14. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / С.А. Барков [и др.]; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 427 с. – (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0.

15. Экономика труда и управление персоналом: учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.]; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 331 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17017-7.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН <http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>
- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>
- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации <http://docs.cntd.ru/>
- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>
- поисковая система Google <https://www.google.ru/>
- реферативная база данных SCOPUS <http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля:*

1. Курс лекций по дисциплине «Управление человеческими ресурсами».

* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

РАЗРАБОТЧИКИ

Должность

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО

Декан

Должность

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП

Заведующий кафедрой

Должность

Трубникова Н.В.

Фамилия И.О

Андропова И.В.

Фамилия И.О

Вавилина А.В.

Фамилия И.О
