



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета биоресурсов  
и природопользования

 К.В. Тылик  
"26" 02 2018 г.


Рабочая программа дисциплины  
**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**  
**QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)**

базовой части образовательной программы магистратуры  
по направлению подготовки  
**35.04.07 ВОДНЫЕ БИОРЕСУРСЫ И АКВАКУЛЬТУРА**

Профиль программы  
**«АКВАКУЛЬТУРА»**

Институт отраслевой экономики и управления

РАЗРАБОТЧИК	Кафедра управления персоналом в отраслях и комплексах
ВЕРСИЯ	V.2
ДАТА ВЫПУСКА	26.02.2018
ДАТА ПЕЧАТИ	26.02.2018

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)		
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)		
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2

## 1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является базовой дисциплиной программы магистратуры по направлению подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура, профиль «Аквакультура».

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов знаний, умений и практических навыков по вопросам управления человеческими ресурсами в организации.


Задачи изучения дисциплины:

- получение теоретических и методических знаний в области управления человеческими ресурсами и развитие умений применять их на практике;
- умение действовать в нестандартных ситуациях;
- развитие способностей руководить коллективом в своей профессиональной деятельности;
- формирование способности использовать собственные ресурсы саморазвития, самоорганизации, реализации творческого потенциала.

## 2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Результатами освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» должны быть следующие этапы формирования у обучающегося общекультурных (ОК) и общепрофессиональных компетенций (ОПК), предусмотренных ФГОС ВО, а именно:

- ✓ По ОК-2: готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этническую ответственность за принятые решения:
  - ОК-2.2: готовность действовать в нестандартных ситуациях;
- ✓ По ОК-3: готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала:
  - ОК-3.2: способность осознавать важность и необходимость саморазвития, использовать собственные ресурсы для саморазвития, самоорганизации, реализации творческого потенциала;
- ✓ По ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)		
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)		
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2

✓ По ОПК-4: способность проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности;

- ОПК-4.1: готовность проявлять инициативу, брать на себя ответственность. В результате освоения дисциплины студент должен

**знать:**


- роли, функции и задачи менеджера в современной организации;
- способы действия в нестандартных ситуациях;
- основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе.

**уметь:**

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- формировать и эффективно позиционировать собственные лидерские качества;
- проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности.

**владеть:**

- современным инструментарием управления человеческими ресурсами;
- методами формирования и поддержания этичного климата в организации;
- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные и информационные технологии;
- методами руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;
- аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления человеческими ресурсами;

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 4/16

### **3 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина Б1.Б.06 «Управление человеческими ресурсами» входит в состав базовой части образовательной программы (ОП) магистратуры по направлению подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура, профиль «Аквакультура».

Дисциплина опирается на общекультурные и общепрофессиональные компетенции, общие экономические, управленческие знания, умения и навыки обучающихся, полученные на предыдущем уровне образования, а также при изучении таких дисциплин программы магистратуры, как: Б1.Б.01 «Философия и методология научных исследований»; Б1.Б.03 «Информационные технологии профессиональной деятельности»; Б1.В.01 «Промысловая океанология»; Б1.В.02 «Современные проблемы и перспективы развития аквакультуры»; Б1.В.03 «Система организации рыбохозяйственных исследований»; Б1.В.04 «Экономика и менеджмент рыбного хозяйства».

Дисциплина является базой для получения знаний, умений и навыков профессиональной деятельности при изучении таких дисциплин как: Б1.В.ДВ.01.01 «Товарное лососеводство»; Б1.В.ДВ.01.02 «Товарное осетроводство»; Б1.В.ДВ.02.01 «Выращивание гидробионтов»; Б1.В.ДВ.02.02 «Индустриальное рыбоводство».


### **4 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Тема 1. Основы управления человеческими ресурсами**

Цель и задачи дисциплины. Место дисциплины в структуре образовательной программы. Планируемые результаты освоения дисциплины. Сущность и основные понятия управления человеческими ресурсами. Диагностическая модель управления человеческими ресурсами (УЧР). Современные концепции УЧР. Кадровая стратегия и кадровая политика

#### **Тема 2. Личность как объект УЧР**

Характеристика личности как объекта и субъекта управления (понятие, типы, способности, качества). Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)		
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)		
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2

Целенаправленность и способности личности. Типы мышления. Темперамент и его разновидности. Основные типы характера

### **Тема 3. Трудовой потенциал и его развитие**

Особенности и виды трудового потенциала. Профессионально - квалификационный, творческий, психофизиологический и другой потенциал работника. Саморазвитие, самореализация и использование творческого потенциала. Теории и методы анализа потенциала человека

### **Тема 4. Технология эффективного руководства**

Менеджер, руководитель, лидер. Модели и стили руководства.

Действия руководителя в нестандартных ситуациях, его социальная и этическая ответственность. Формирование и развитие навыков лидера. Харизматический лидер и его особенности. Методы и инструменты личной эффективности.

### **Тема 5. Деловое общение и деловой этикет**

Деловые коммуникации. Этика делового общения. Служебный и национальный этикет. Вербальные и невербальные методы общения. Конфликтные ситуации и методы их ликвидации

### **Тема 6. Современные персонал – технологии управления человеческими ресурсами**


Современные методы найма и подбора персонала. Основные направления развития персонала. Деловая оценка и аттестация. Мотивация и стимулирование персонала. Классические и современные системы оплаты труда.

## **5 ОБЪЕМ (ТРУДОЁМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ) И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ, ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ ПО НЕЙ**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (ЗЕТ), т.е. 72 академических часа (54 астр. часа) контактных (лекционных и практических занятий) занятий и самостоятельной учебной работы студента; работой, связанной с текущей и промежуточной (заключительной) аттестацией по дисциплине.

Распределение трудоемкости освоения дисциплины по семестрам ОП, темам и видам учебной работы студента приведено ниже.

Форма аттестации по дисциплине:

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 6/16

очная форма, второй семестр – зачет.

Таблица 1 - Объем (трудоемкость освоения) в очной форме обучения и структура дисциплины

Номер и наименование темы, вид учебной работы	Объем учебной работы, ч				
	Контактная работа			СРС	Всего
	Лекции	ЛЗ	ПЗ		
<b>Семестр – 2, трудоемкость – 2 ЗЕТ (72 час.)</b>					
Тема 1. Основы управления человеческими ресурсами	2	-	4	4	10
Тема 2. Личность как объект УЧР	2	-	6	6	14
Тема 3. Трудовой потенциал и его развитие	2	-	4	4	10
Тема 4. Технология эффективного руководства	2	-	6	4	12
Тема 5. Деловое общение и деловой этикет	2	-	4	4	10
Тема 6. Современные персонал – технологии управления человеческими ресурсами	4	-	6	6	16
<b>Учебные занятия</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>72</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>зачет</b>				
Итого по дисциплине					<b>72</b>

*ЛЗ - лабораторные занятия, ПЗ – практические занятия, СРС – самостоятельная работа студентов*


## 6 ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ (РАБОТЫ)

Не предусматриваются.

## 7 ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Таблица 3 - Объем (трудоемкость освоения) и структура ПЗ

Номер темы	Содержание (семинарского) практического занятия	Очная форма, ч
1	Основы управления человеческими ресурсами	4
2	Личность как объект УЧР	4
3	Трудовой потенциал и его развитие	6
4	Технология эффективного руководства	6
5	Деловое общение и деловой этикет	4
6	Современные персонал – технологии управления человеческими ресурсами	6
	<b>ИТОГО:</b>	<b>30</b>

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 7/16

## 8 САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Таблица 4 – Объем (трудоемкость освоения) и формы СРС

№	Вид (содержание) СРС	Кол-во часов	Формы контроля, аттестации
1	Освоение теоретического учебного материала (в том числе подготовка к практическим занятиям)	28	Текущий контроль: - контроль на ПЗ
	Итого	<b>28</b>	

## 9 УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА

### Основная литература:

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс] : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).


2. Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах [Электронный ресурс] : монография / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева ; под ред. Н.А. Ершовой ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). - Москва : МИРБИС, 2014. - 312 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

3. Концепции управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, О.В. Баландина, А.Б. Вешкурова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 343 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

4. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.М. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2015. - 196 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

### Дополнительная литература:

1. Армстронг, М. Управление результативностью : система оценки результатов в действии : пер. с англ. / Майкл Армстронг, Анжела Бэрн. - Москва : Альпина Паблицер, 2016. - 250 с. (Библиотека Сбербанка ; т. 21).

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 8/16

2. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебник / М. И. Бухалков. - 2-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2008. - 399 с.

3. Герасимова, А.В. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие по орг. самостоят. работы и выполнению контрол. работы для магистрантов направления 38.04.01 "Экономика" профиль обучения "Бизнес-аналитика" всех форм обучения / А. В. Герасимова, Е. В. Балясникова ; Федер. агентство по рыболовству, Калинингр. гос. техн. ун-т, Балт. гос. акад. рыбопромыслового флота. - Калининград: БГАРФ, 2017. - 225с.

4. Герасимова, А.В. Управление человеческими ресурсами : практикум по дисциплине "Упр. человеч. ресурсами" для студ. напр. 080200 "Менеджмент" (квалиф. (степень) "бакалавр") / А. В. Герасимова ; Федер. агентство по рыболовству, Балт. гос. акад. рыбопромыслового флота. - Калининград : БГАРФ, 2011 - . Ч. 2. - 2012. - 273 с.

5. Заглада, Т.П. Мотивация, стимулирование и оплата труда : учеб. пособие для студентов очной и заоч. форм обучения эконом. специальностей / Т. П. Заглада ; Калинингр. гос. техн. ун-т. - Калининград : КГТУ, 2010. - 147 с.

6. Заглада, Т.П. Организационное поведение : учеб. пособие о вып. индивид. самостоят. работы студентов очной и заочной форм обучения экон. специальностей / Т. П. Заглада, Ж. В. Бобрик ; Калинингр. гос. техн. ун-т. - Калининград : КГТУ, 2009. - 231 с.


7. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. - Москва : Юрайт, 2017. – 269 с.

8. Оценка экономической и социальной эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом : метод. рек. для студентов высш. учеб. заведений экон. специальности / Т. П. Заглада ; Калинингр. гос. техн. ун-т. - Калининград : КГТУ, 2011. - 149 с.

9. Управление персоналом : учебник / Гос. ун-т упр. ; под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - Москва : Экзамен, 2006. - 350 с

10. Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс] : теория, процессы, технологии : монография / под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов-на-Дону :Издательство Южного федерального университета, 2013. - 428 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).



	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 9/16

### **Периодические издания:**

«Менеджмент в России и за рубежом», «Управление персоналом», «Экономическая среда», «Кадровое дело», «Управление человеческими ресурсами».

### **Учебно-методические пособия:**

1. Методические указания по оформлению учебных текстовых работ (рефератов, контрольных, курсовых, выпускных квалификационных работ) для всех специальностей и направлений ИФЭМ / Калинингр. гос. техн. ун-т, Ин-т финансов, экономики и менеджмента ; сост.: А. Г. Мнацаканян, Ю. Я. Настин, Э. С. Круглова. - 2-е изд., [испр.], доп. - Калининград : КГТУ, 2017. - 22 с.

## **10 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Информационные технологии**

В ходе освоения дисциплины обучающиеся используют возможности интерактивной коммуникации со всеми участниками и заинтересованными сторонами образовательного процесса, ресурсы и информационные технологии посредством электронной информационной образовательной среды университета.

Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обучающимся по образовательной программе обеспечивается доступ (удаленный доступ) является ежегодно обновляемым приложением к рабочим программам дисциплин (рассматривается УМС и утверждается отдельно) и размещается на официальном сайте в разделе «Образовательные программы высшего образования университета» и в ЭИОС.


Перечень лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется и размещен на сайте университета ([http://www.klgtu.ru/about/structure/structure\\_kgtu/itc/info/software.php](http://www.klgtu.ru/about/structure/structure_kgtu/itc/info/software.php)).

### **Программное обеспечение**

1. Программное обеспечение Microsoft, получаемое по программе "Open Value Subscription";
2. Офисные приложения, получаемые по программе Open Value Subscription.

### **Интернет-ресурсы**

1. Сайт сообщества менеджеров по управлению человеческими ресурсами - <http://www.hr-portal.ru/art>
2. Журнал Кадровое дело - <http://kdelo.ru/dictionary>
3. Официальный печатный орган Национального союза кадровиков - <http://www.kadrovik.ru/>
4. Сайт по кадровому делопроизводству - <http://kadrovik.volgograd.ru>

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 10/16

5. Гуманитарно-правовой портал «PSYERA» - <http://psyera.ru>

6. Научная электронная библиотека - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru).

## 11 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудиторные занятия проводятся в специализированных аудиториях института отраслевой экономики и управления с мультимедийным оборудованием, в компьютерных классах, а также в других аудиториях университета согласно расписанию занятий.

Консультации проводятся в институте отраслевой экономики и управления в соответствии с графиком консультаций.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой (компьютерные классы, а также компьютеризированные рабочие места Научно-технической библиотеки) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.


## 12 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

12.1 Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины (в т.ч. в процессе ее освоения), а также методические материалы, определяющие процедуры этой оценки приводятся в приложении к рабочей программе дисциплины (утверждается отдельно).


12.2 Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 5).

Таблица 5 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
Критерий	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 11/16

Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	может связывать между собой)			
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 12/16

### **13 ОСОБЕННОСТИ ПРЕПОДАВАНИЯ И ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» по направлению подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура (профиль «Аквакультура») дает студентам важные фундаментальные знания в области совершенствования управления человеческими ресурсами. В процессе изучения дисциплины широко используются активные, проблемные методы обучения, направленные на повышение качества подготовки обучающихся путем развития их профессиональных компетенций, творческих способностей и самостоятельности.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» базируется как на теоретических положениях управленческой науки, так и на практических достижениях в данной области.

Дисциплина включает шесть тем учебного курса, в которых последовательно и методично раскрываются основы управления человеческими ресурсами, дается их сущностное содержание. Определенное внимание в учебной дисциплине уделено готовности действовать в нестандартных ситуациях, саморазвитию и самореализации, использованию творческого потенциала, развитию способностей руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия.


Особое место в структуре дисциплины занимают практические занятия, на которых магистр показывает, насколько он владеет теоретическими знаниями, полученными на лекционных занятиях. По каждой теме дисциплины предусмотрены семинары.

Практические занятия проводятся по следующей схеме:

- проверка теоретических знаний обучающихся с помощью оценки сообщений студентов по тематике практических занятий,
- организация дискуссии по обсуждаемой проблематике выступления;
- решение кейса, организация деловой игры, проведение тренинга или решение ситуационных задач.

Для того чтобы материал практического занятия был освоен обучающимся, ему необходимо:

- предварительно изучить теоретический материал по данной теме, ознакомиться с литературой, рекомендованной преподавателем, и найденной самостоятельно; выполнить задания, предложенные преподавателем, к занятию; составить перечень вопросов,

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 13/16

вызывающих затруднения, неясности или сомнения, обсудить их с преподавателем или на групповом обсуждении в ходе занятия;

- при организации практического занятия в форме семинара не ограничиваться подготовленным вопросом, внимательно слушать доклады других обучающихся, тезисно конспектировать, задавать вопросы, участвовать в дискуссиях и обсуждении представленных теоретических проблем;

- при работе в группах выполнять не только задания, порученные лично ему, но и вникать в задания, полученные другими членами группы, активно участвовать в групповом обсуждении.

Для улучшения усвоения теоретического и практического материала необходимо формирование качественной самостоятельной работы студентов, самоподготовки.


Целью самостоятельной работы является освоение студентами фундаментальных знаний, приобретение опыта практической деятельности по профессии, развитие умения аргументированно и доказательно разрабатывать и решать проблемы.

Методологической основой самостоятельной работы студентов является деятельностный подход, когда цели обучения ориентированы на формирование умений решать не только типовые, но и нетиповые задачи, когда студент должен проявить творческую активность, инициативу, знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины.

Самостоятельная работа спланирована так, что по мере достижения более глубокого понимания предлагаемой информации и ее применения, студент должен время от времени возвращаться к теоретическим конструктам и практическому инструментарию, лежащим в основе каждого из навыков, стараясь расширять свои знания, развивать умения и желания.

Особенности изучения дисциплины при заочной форме обучения в основном определяются меньшим, по сравнению с очной формой, объемами аудиторных занятий и большими объемами самостоятельной работы студентов.

Цели и задачи дисциплины, требования к уровню освоения содержания дисциплины, содержание разделов дисциплины, учебно-методическое и

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)			
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)			
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2	Стр. 14/16

материально-техническое обеспечение дисциплины при этом такие же, как и при очной форме обучения.

## **14 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

14.1. Изучение материалов курса следует осуществлять как в традиционной форме работы с преподаваемыми вопросами на лекциях, так и в форме самостоятельной работы с учебниками, журналами и интернет – ресурсами.

Занятия лекционного вида дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемой дисциплины.

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать материал подготовленный преподавателем, мыслить, добиваться понимания изучаемой проблемы. На лекциях студенты конспектируют материал, подготовленный преподавателем, т.е. систематизировано, логично излагают материал лекции. Это может выполняться в формах плана-конспекта (развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам, которые нуждаются в пояснении), текстуального конспекта (воспроизведение наиболее важных положений и фактов, приводимых лектором), свободного конспекта (четко и кратко изложенные основные положения в результате осмысливания материала лекции, где могут присутствовать цитаты, тезисы, часть материала может быть представлена схемой, планом).


14.2. В ходе практикумов студенты развивают (тренируют) необходимые навыки.

Для практических занятий следует обратить внимание на отдельные вопросы по соответствующим темам, которые раскрывают содержание изучаемых положений учебной дисциплины, позволяют студенту аргументировано и доказательно разрабатывать мероприятия по решению определенной проблемы.

14.3. Эффективность лекционных и практических занятий по дисциплине во многом зависит от качества самостоятельной работы студентов, от их самоподготовки.

Самостоятельная работа должна способствовать развитию умений и навыков, творческого подхода к решению задач в области разработки и реализации философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики организации.


Самостоятельная работа студентов предполагает многообразные виды индивидуальной и коллективной деятельности, осуществляемые под руководством, но без

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)		
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)		
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2

непосредственного участия преподавателя в специально отведенное для этого аудиторное и внеаудиторное время.

Методическое обеспечение самостоятельной работы предусматривает: перечень вопросов самостоятельного изучения, наличие учебной, научной и справочной литературы, интернет - ресурсов по данным темам, перечень вопросов контрольных работ, наличие методических указаний по работе с данной тематикой.

14.4. При заочной форме обучения следует обратить внимание на большой объем самостоятельной работы студентов. С целью контроля качества самостоятельной работы студентов-заочников запланирована контрольная работа. Цели и задачи дисциплины, требования к уровню освоения содержания дисциплины, содержание разделов дисциплины, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины при этом такие же, как и при очной форме обучения.

	Федеральное агентство по рыболовству Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «КГТУ»)		
	РАБОЧАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА)		
	QD-6.2.2/РПД-60.(69.153)	Выпуск: 26.02.2018	Версия: V.2
			Стр. 16/16

## 15 СВЕДЕНИЯ О РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ И ЕЕ СОГЛАСОВАНИИ

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» представляет собой компонент образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура (профиль «Аквакультура»).

Автор программы – к.э.н., доцент Заглада Т.П.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом в отраслях и комплексах» (протокол № 6 от 28.12.2017)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии института финансов, экономики и менеджмента (протокол № 4 от 30.12.2017).

Рабочая программа актуализирована. Изменения, дополнения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «Управление персоналом в отраслях и комплексах» 26.02.2018 г. (протокол № 7)

Заведующий кафедрой

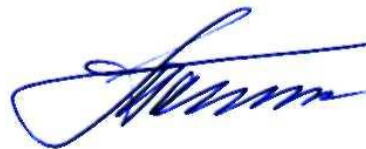


О.Н. Гегечкори

Изменения, дополнения рабочей программы дисциплины рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии факультета биоресурсов и природопользования ~~№ 6~~ № 3 20 18 г. (протокол № 3).

Декан ФБП,

Председатель методической комиссии



К.В. Тылик

Изменения, дополнения рабочей программы дисциплины рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии института отраслевой экономики и управления 22.03.2018 г. (протокол № 8).

Директор института,

Председатель методической комиссии

Согласовано:

Заместитель начальника УРОПСИ



А.Г. Мнаçаканян



В.А. Мельникова