

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.04.2025 16:00:37
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)

Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ HR-ПРОЕКТАМИ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очно-заочная
Год набора: 2025

Рабочая программа дисциплины «Управление HR-проектами» разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) (Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 955).

Автор-составитель: И.С. Полушина

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и управления. Протокол № 9 от 28.04.2025 г.

Заведующий кафедрой экономики и управления,
кандидат экономических наук, доцент

Е.Г. Бодрова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины (модуля), цели и задачи освоения дисциплины (модуля)	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	5
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	11
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	11
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	12
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	12
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	13
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	14

1. НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Наименование дисциплины

Управление HR-проектами

1.2. Цель дисциплины

Формирование комплекса знаний об основополагающих принципах и методах управления HR-проектами и умений применять их на практике.

1.3. Задачи дисциплины

В ходе освоения дисциплины студент должен решать такие задачи как:

- овладение методологией управления HR-проектами;
- ознакомление с методами анализа и синтеза управленческих решений, основанных на идеях достижения максимального результата в условиях ограниченности имеющихся ресурсов и способов повышения рентабельности;
- формирование способности применять на практике методов и технологий управления HR-проектами.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины (модуля) «Управление HR-проектами» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения
	УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ.
	УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах, навыками работы с нормативно-правовой документацией
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Знает базовые принципы функционирования экономики; оценивает цели и механизмы государственной социально-экономической политики и ее влияния на субъекты экономики
	УК-10.2. Умеет использовать методы экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели
	УК-10.3. Владеет финансовыми инструментами для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски
ПК-3. Способен осуществлять анализ рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору	ПК-3.1. Осуществляет деятельность по организации процессов в Интернет-маркетинге по продвижению услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
	ПК-3.2. Формирует концепцию продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала и использованием инструментов Интернет-маркетинга

персонала в сети Интернет	ПК-3.3. Применяет алгоритм построения концепции продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет
---------------------------	--

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Управление HR-проектами» относится к факультативным дисциплинам учебного плана по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 академических часа. Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

Состав и объем дисциплины и виды учебных занятий

Вид учебных занятий	Всего	Разделение по семестрам
		8
Общая трудоемкость, ЗЕТ	2	2
Общая трудоемкость, час.	72	72
Аудиторные занятия, час.	16	16
Лекции, час.	8	8
Практические занятия, час.	8	8
Самостоятельная работа	52	52
Курсовой проект (работа)	-	-
Контроль	4	4
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	зачет	зачет

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность управления HR-проектами. Понятие и признаки HR-проекта, отличие управления HR-проектами от других видов проектов. Системное представление управления HR- проектами, основные модели. Основные управляемые параметры HR-проекта. Критические факторы успеха HR-проекта. Современная концепция управления HR-проектами. Жизненный цикл и фазы HR-проекта. Участники проектной деятельности.

Тема 2. Планирование HR-проектов: содержания, сетевое, календарное, ресурсное. Инициация и разработка концепции HR-проекта. Содержание HR- проекта: структурная декомпозиция работ, распределение функциональных обязанностей и ответственности. Сетевое планирование: обоснование продолжительности работ и потребности в ресурсах. Связи между работами. Группы работ и ресурсов. Управление продолжительностью работ HR-проекта. Календарное планирование как основной элемент управления: календарный график, линейные диаграммы, циклограммы, сетевые графики. Анализ календарного графика работ. Ресурсное обеспечение HR-проекта.

Тема 3. Управление коммуникациями HR-проекта. Управление коммуникациями HR-проекта. Сбор и распределение информации о ходе HR-проекте. Отчетность о выполнении HR-проекта и документирование хода работ. Анализ и контроль функционирования информационной системы управления HR-проектом.

Тема 4. Методы оценки HR-проектов. Сущность оценки HR-проектов. Критерии оценки HR-проектов: экономичность, эффективность, результативность, этичность. Показатели оценки HR-проектов. Методика оценки HR-проекта «4Е» и традиционные HR-инструменты.

Тема 5. Формирование команды HR-проекта. Сущность формирования команды HR-проекта. Принципы формирования команды HR-проекта. Внедрение системы командной работы. Проблемы формирования проектной команды. Социально-психологические особенности формирования эффективной команды HR-проекта.

5.2. Тематический план

Номера и наименование разделов и тем	Количество часов					
	Общая трудоёмкость	из них				
		Самостоятельная работа	Аудиторные занятия	из них		Контроль
				Лекции	Практические занятия	
Тема 1. Сущность управления HR-проектами	12	10	2	1	1	
Тема 2. Планирование HR-проектов: содержания, сетевое, календарное, ресурсное.	12	10	2	1	1	
Тема 3. Управление коммуникациями HR-проекта.	14	10	4	2	2	
Тема 4. Методы оценки HR-проектов.	14	10	4	2	2	
Тема 5. Формирование команды HR-проекта.	16	12	4	2	2	
Контроль	4					4
Итого за 8 семестр	72	52	16	8	8	4
Итого по дисциплине	72	52	16	8	8	4
Всего зачётных единиц	2					

5.3. Лекционные занятия

Тема	Содержание	час.	Формируемые компетенции
Тема 1. Сущность управления HR-проектами.	1. Понятие и признаки HR-проекта, отличие управления HR-проектами от других видов проектов. 2. Системное представление управления HR- проектами, основные модели. 3. Основные управляемые параметры HR-проекта. 4. Критические факторы успеха HR-проекта. 5. Современная концепция управления HR-проектами. 6. Жизненный цикл и фазы HR-проекта. 7. Участники проектной деятельности.	1	УК-2 УП-10 ПК-3
Тема 2. Планирование HR-проектов: содержания, сетевое, календарное,	1. Инициация и разработка концепции HR-проекта. 2. Содержание HR-проекта: структурная декомпозиция работ, распределение	1	УК-2 УП-10 ПК-3

ресурсное.	<p>функциональных обязанностей и ответственности.</p> <p>3. Сетевое планирование: обоснование продолжительности работ и потребности в ресурсах.</p> <p>4. Связи между работами.</p> <p>5. Группы работ и ресурсов.</p> <p>6. Управление продолжительностью работ HR-проекта.</p> <p>7. Календарное планирование как основной элемент управления: календарный график, линейные диаграммы, циклограммы, сетевые графики. Анализ календарного графика работ.</p> <p>8. Ресурсное обеспечение HR-проекта.</p>		
Тема 3. Управление коммуникациями HR-проекта.	<p>1. Управление коммуникациями HR проекта.</p> <p>2. Сбор и распределение информации о ходе HR-проекте.</p> <p>3. Отчетность о выполнении HR проекта и документирование хода работ.</p> <p>4. Анализ и контроль функционирования информационной системы управления HR-проектом.</p>	2	УК-2 УП-10 ПК-3
Тема 4. Методы оценки HR-проектов.	<p>1. Сущность оценки HR-проектов.</p> <p>2. Критерии оценки HR-проектов: экономичность, эффективность, результативность, этичность.</p> <p>3. Показатели оценки HR-проектов.</p> <p>4. Методика оценки HR-проекта «4Е» и традиционные HR-инструменты.</p>	2	УК-2 УП-10 ПК-3
Тема 5. Формирование команды HR-проекта.	<p>1. Сущность формирования команды HR-проекта.</p> <p>2. Принципы формирования команды HR-проекта.</p> <p>3. Внедрение системы командной работы.</p> <p>4. Проблемы формирования проектной команды.</p> <p>5. Социально-психологические особенности формирования эффективной команды HR-проекта.</p>	2	УК-2 УП-10 ПК-3

5.4. Практические занятия

Тема	Содержание	час.	Формируемые компетенции	Методы и формы контроля формируемых компетенций

Тема 1. Сущность управления HR-проектами.	1. Понятие и признаки HR-проекта, отличие управления HR-проектами от других видов проектов. 2. Системное представление управления HR-проектами, основные модели. 3. Основные управляемые параметры HR-проекта. 4. Критические факторы успеха HR-проекта. 5. Современная концепция управления HR-проектами. 6. Жизненный цикл и фазы HR-проекта. 7. Участники проектной деятельности.	1	УК-2 УП-10 ПК-3	Устный индивидуальный опрос по теме, групповая творческая работа по видам HR-проектов, по участникам HR-проекта и их ролям, по типам структур управления.
Тема 2. Планирование HR-проектов: содержания, сетевое, календарное, ресурсное.	1. Инициация и разработка концепции HR-проекта. 2. Содержание HR-проекта: структурная декомпозиция работ, распределение функциональных обязанностей и ответственности. 3. Сетевое планирование: обоснование продолжительности работ и потребности в ресурсах. 4. Связи между работами. 5. Группы работ и ресурсов. 6. Управление продолжительностью работ HR-проекта. 7. Календарное планирование как основной элемент управления: календарный график, линейные диаграммы, циклограммы, сетевые графики. Анализ календарного графика работ. 8. Ресурсное обеспечение HR-проекта.	1	УК-2 УП-10 ПК-3	Устный опрос по содержанию темы, решение конкретных ситуационных расчетных задач по построению сетевых моделей HR-проекта, их календарного и ресурсного обоснования.
Тема 3. Управление коммуникациям и HR-проекта.	1. Управление коммуникациями HR-проекта. 2. Сбор и распределение информации о ходе HR-проекте. 3. Отчетность о выполнении HR-проекта и документирование хода работ. 4. Анализ и контроль функционирования информационной системы управления HR-проектом.	2	УК-2 УП-10 ПК-3	Устный опрос по содержанию темы, решение конкретных ситуационных расчетных задач
Тема 4. Методы оценки HR-проектов.	1. Сущность оценки HR-проектов. 2. Критерии оценки HR-проектов: экономичность,	2	УК-2 УП-10 ПК-3	Устный опрос по содержанию темы,

	<p>эффективность, результативность, этичность.</p> <p>3. Показатели оценки HR-проектов.</p> <p>4. Методика оценки HR-проекта «4Е» и традиционные HR-инструменты.</p>			<p>решение конкретных ситуационных задач по оценке HR-проекта.</p>
<p>Тема 5. Формирование команды HR-проекта.</p>	<p>1. Сущность формирования команды HR-проекта.</p> <p>2. Принципы формирования команды HR-проекта.</p> <p>3. Внедрение системы командной работы.</p> <p>4. Проблемы формирования проектной команды.</p> <p>5. Социально-психологические особенности формирования эффективной команды HR-проекта.</p>	2	<p>УК-2</p> <p>УП-10</p> <p>ПК-3</p>	<p>устный опрос по содержанию темы и решение конкретных ситуационных задач по формированию команды HR-проекта.</p>

5.5. Самостоятельная работа обучающихся

Тема	Виды самостоятельной работы	час.	Формируемые компетенции	Методы и формы контроля формируемых компетенций
<p>Тема 1. Сущность управления HR-проектами.</p>	<p>Понятие и признаки HR-проекта, отличие управления HR-проектами от других видов проектов.</p> <p>Системное представление управления HR-проектами, основные модели.</p> <p>Основные управляемые параметры HR-проекта.</p> <p>Критические факторы успеха HR-проекта.</p> <p>Современная концепция управления HR-проектами.</p> <p>Жизненный цикл и фазы HR-проекта.</p> <p>Участники проектной деятельности.</p>	10	<p>УК-2</p> <p>УП-10</p> <p>ПК-3</p>	<p>Устный ответ на практическом занятии;</p> <p>Самостоятельная работа, включающая теоретическую часть и аналитическую работу.</p>
<p>Тема 2. Планирование HR-проектов: содержания, сетевое, календарное, ресурсное.</p>	<p>Инициация и разработка концепции HR-проекта.</p> <p>Содержание HR-проекта: структурная декомпозиция работ, распределение функциональных</p>	10	<p>УК-2</p> <p>УП-10</p> <p>ПК-3</p>	<p>Устный ответ на практическом занятии;</p> <p>Самостоятельная работа, включающая теоретическую</p>

	<p>обязанностей и ответственности. Сетевое планирование: обоснование продолжительности работ и потребности в ресурсах. Связи между работами. Группы работ и ресурсов. Управление продолжительностью работ HR-проекта. Календарное планирование как основной элемент управления: календарный график, линейные диаграммы, циклограммы, сетевые графики. Анализ календарного графика работ. Ресурсное обеспечение HR-проекта.</p>			часть и аналитическую работу.
Тема 3. Управление коммуникациями HR-проекта.	<p>Управление коммуникациями HR-проекта. Сбор и распределение информации о ходе HR-проекте. Отчетность о выполнении HR-проекта и документирование хода работ. Анализ и контроль функционирования информационной системы управления HR-проектом.</p>	10	УК-2 УП-10 ПК-3	Самостоятельная работа, включающая теоретическую часть и аналитическую работу; Устный ответ на практическом занятии.
Тема 4. Методы оценки HR-проектов.	<p>Сущность оценки HR-проектов. Критерии оценки HR-проектов: экономичность, эффективность, результативность, этичность. Показатели оценки HR-проектов. Методика оценки HR-проекта «4E» и традиционные HR-</p>	10	УК-2 УП-10 ПК-3	Устный ответ на практическом занятии. Самостоятельная работа, включающая теоретическую часть и аналитическую работу; Тестирование.

	инструменты.			
Тема Формирование команды HR-проекта.	5. Сущность формирования команды HR-проекта. Принципы формирования команды HR-проекта. Внедрение системы командной работы. Проблемы формирования проектной команды. Социально-психологические особенности формирования эффективной команды HR-проекта.	12	УК-2 УП-10 ПК-3	Устный ответ на практическом занятии. Самостоятельная работа, включающая теоретическую часть и аналитическую работу.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации (далее – ФОС) по дисциплине «Управление HR-проектами» представлен отдельным документом и является частью рабочей программы.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература:

Электронные издания (электронные ресурсы)

1. Дубина, И.Н. Творческие решения в управлении и бизнесе: учебник для вузов / И.Н. Дубина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2025. — 325 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562657> (дата обращения: 25.04.2025).

2. Кузнецова, Е.В. Управление портфелем проектов как инструмент реализации корпоративной стратегии: учебник для вузов / Е.В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2025. — 177 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561329> (дата обращения: 25.04.2025).

3. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е.Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2025. — 424 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559831> (дата обращения: 25.04.2025).

4. Поляков, Н.А. Управление инновационными проектами: учебник и практикум для вузов / Н.А. Поляков, О.В. Мотовилов, Н.В. Лукашов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2025. — 384 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560561> (дата обращения: 25.04.2025).

5. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / под ред. А.А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2025. — 461 с. — Текст:

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559881> (дата обращения: 25.04.2025).

6. Шкурко, В.Е. Управление рисками проекта: учебник для вузов / В.Е. Шкурко; под науч. ред. А.В. Гребенкина. — 2-е изд. — Москва: Юрайт, 2025. — 163 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564262> (дата обращения: 25.04.2025).

Дополнительные источники (при необходимости)

1. Кондратьев, В.В. HR-инжиниринг: как построить современную модель организации деятельности персонала / В.В. Кондратьев, Ю.А. Лунев. - М.: Эксмо, 2022. - 512с. - (Навигатор для профессионала).

2. Ульрих, Д. HR в борьбе за конкурентное преимущество /Д. Ульрих, У. Брокбэнк. - М.: Претекст,2021. - 345с.

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для выполнения заданий, предусмотренных рабочей программой используются рекомендованные Интернет-сайты, ЭБС.

Электронные образовательные ресурсы

•Министерство образования и науки Российской Федерации: <http://минобрнауки.рф/>;

•Федеральный портал «Российское образование»: <http://edu.ru/>;

•Справочно-правовая система "ГАРАНТ" <http://www.i-exam.ru>

•ЭБС «Юрайт»: <https://urait.ru>.

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

Дисциплина «Управление HR-проектами» направлена на формирование у обучающихся систематизированных знаний о профессиональной деятельности в сфере услуг и создание устойчивой мотивации к освоению обучающимися основных принципов работы с потребителями как важнейшей составляющей успешной деятельности организации.

Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Практическое занятие позволяет развивать у студентов научное мышление, и предназначено для углубленного изучения дисциплины. Главная цель практических занятий по курсу «Управление HR-проектами» - обеспечить студентам возможность расширить и закрепить теоретические знания и овладеть практическими навыками в области управления HR-проектами и их оценкой. На занятиях решаются следующие задачи: развитие творческого профессионального мышления, познавательная мотивация, овладение умениями и навыками постановки и решения конкретных задач и проблем в области принятия управленческих решений в сфере управления HR-проектами, опровержения, отстаивания собственной точки зрения.

Подготовка студентов к практическим занятиям ведется по заранее составленным и обозначенным вопросам. В ходе подготовки студенты должны самостоятельно и логично мыслить, аргументировано вести дискуссию, самостоятельно работать с литературой.

На практических занятиях по дисциплине «Управление HR-проектами» рассматриваются все темы дисциплины, поскольку усвоение каждой из них определяет качество профессиональной подготовки бакалавра, однако предпочтение отдается вопросам, наиболее трудным для понимания и усвоения. Их обсуждение проводится в условиях коллективной работы, обеспечивающей активное участие каждого студента.

Именно на практических занятиях можно высказать и активно отстаивать свою личную точку зрения, которая может отличаться от мнения преподавателя, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию. Если аргументировано и грамотно изложить собственную точку зрения, то это будет дополнительным свидетельством собственной позиции студента, готовящегося стать специалистом в области управления. Практические занятия по курсу «Управление HR-проектами» проводятся в соответствии с разработанным на каждую тему планом и разработанными учебно-методическими материалами.

Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Посещение лекционных занятий и конспектирование рассматриваемых на них материалов является недостаточным условием для усвоения необходимых знаний по дисциплине. Каждый студент должен индивидуально готовиться по темам дисциплины, читая конспекты лекций и рекомендуемую литературу, заучивая базовые определения, классификации, схемы и типологии.

Самостоятельная работа позволяет студенту в спокойной обстановке подумать, разобраться с информацией по теме, при необходимости обратиться к справочной литературе, к интернет-источникам, базам данных. Внимательное чтение и повторение прочитанного помогает в полном объеме усвоить содержание темы, структурировать знания.

Чтобы содержательная информация по дисциплине запоминалась надолго, целесообразно изучать ее поэтапно – по темам и в строгой последовательности, поскольку последующие темы, как правило, опираются на предыдущие. Именно поэтому большая часть самостоятельной работы приурочена к практическим занятиям.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Виды самостоятельной работы студентов:

- подготовка устного ответа на практическое занятие;
- подготовка домашнего задания (таблица, мультимедиа-презентация и т.д.);
- работа с конспектом лекций;
- работа с основными терминами;
- подготовка докладов и информационных сообщений.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Перечень информационных технологий:

Платформа для презентаций Microsoft PowerPoint;
онлайн платформа для командной работы Miro;
текстовый и табличный редактор Microsoft Word;
портал института <http://portal.midis.info>

Перечень программного обеспечения:

1С: Предприятие. Комплект для высших и средних учебных заведений (1С – 8985755)

Mozilla Firefox

Adobe Reader

ESET Endpoint Antivirus

Microsoft™ Windows® 10 (DreamSpark Premium Electronic Software Delivery id700549166)

Microsoft™ Office®

Google Chrome

«Гарант аэро»
 КонсультантПлюс
 Unity
 Visual Studio
 XAMPP

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. «Гарант аэро»
2. КонсультантПлюс
3. Научная электронная библиотека «Elibrary.ru»

Сведения об электронно-библиотечной системе

№ п/п	Основные сведения об электронно-библиотечной системе	Краткая характеристика
1.	Наименование электронно-библиотечной системы, представляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет	Образовательная платформа «Юрайт»: https://urait.ru

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных аудиторий, аудиторий для практических занятий	Перечень материального оснащения, оборудования и технических средств обучения
1.	Лаборатория информационных технологий профессиональной деятельности № 251 (Лаборатория для проведения занятий всех видов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	<i>Материальное оснащение, компьютерное и интерактивное оборудование:</i> Компьютер Плазменная панель Компьютерный стол Стулья Стол преподавателя Стул преподавателя Автоматизированные рабочие места обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду МИДиС, выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».
2.	Кабинет менеджмента и управления персоналом № 212 (Аудитория для проведения занятий всех видов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего	<i>Материальное оснащение, компьютерное и интерактивное оборудование:</i> Компьютер Колонки Плазменная панель Парты (2-х местные) Стулья Стол преподавателя Стул преподавателя

	контроля и промежуточной аттестации)	<p>Кондиционер</p> <p>Автоматизированное рабочее место обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду МИДиС, выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».</p>
3.	Библиотека. Читальный зал № 122	<p>Библиотека. Читальный зал с выходом в Интернет № 122</p> <p>Автоматизированные рабочие места библиотекарей</p> <p>Автоматизированные рабочие места для читателей</p> <p>Принтер</p> <p>Сканер</p> <p>Стеллажи для книг</p> <p>Кафедра</p> <p>Выставочный стеллаж</p> <p>Каталожный шкаф</p> <p>Посадочные места (столы и стулья для самостоятельной работы)</p> <p>Стенд информационный</p> <p>Условия для лиц с ОВЗ:</p> <p>Автоматизированное рабочее место для лиц с ОВЗ</p> <p>Линза Френеля</p> <p>Специальная парта для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата</p> <p>Клавиатура с нанесением шрифта Брайля</p> <p>Компьютер с программным обеспечением для лиц с ОВЗ</p> <p>Световые маяки на дверях библиотеки</p> <p>Тактильные указатели направления движения</p> <p>Тактильные указатели выхода из помещения</p> <p>Контрастное выделение проемов входов и выходов из помещения</p> <p>Табличка с наименованием библиотеки, выполненная шрифтом Брайля</p> <p>Автоматизированные рабочие места обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду МИДиС, выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».</p>