

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал ННГУ - Факультет естественных и математических наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами в государственном и
муниципальном управлении

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы
Антикризисное управление

Форма обучения
заочная

г. Арзамас

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1: Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы современного общества УК-5.2: Учитывает идеологические и ценностные системы при социальном и профессиональном взаимодействии	УК-5.1: Знать идеологические и ценностные системы современного общества Уметь анализировать идеологические и ценностные системы современного общества Владеть навыками анализа идеологических и ценностных систем современного общества УК-5.2: Знать основы социального и профессионального взаимодействия в сфере государственного и муниципального управления Уметь учитывать идеологические и ценностные системы современного общества при социальном и профессиональном взаимодействии Владеть навыками учета идеологических и ценностных систем современного общества при социальном и профессиональном взаимодействии	Практическое задание Реферат Тест	Зачёт: Контрольные вопросы
ПК-5: Способен применять методы диагностики,	ПК-5.1: Выявляет и оценивает социально-	ПК-5.1: Знать современные методы	Практическое задание	Зачёт:

анализа и решения социально-экономических проблем	экономические проблемы ПК-5.2: Вырабатывает альтернативные решения социально-экономических проблем	диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления Уметь выявлять и оценивать социально-экономические проблемы управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления Владеть навыками оценки социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления ПК-5.2: Знать направления и пути решений социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления Уметь находить альтернативные решения социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления Владеть навыками альтернативных решений социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления	Реферат Тест	Контрольные вопросы
ПК-6: Способен применять методы управления операциями в различных сферах государственного и муниципального управления	ПК-6.1: Анализирует операции в различных сферах государственного и муниципального управления ПК-6.2: Применяет методы управления операциями	ПК-6.1: Знать сущность и содержание процесса управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления Уметь анализировать процесс управления человеческими ресурсами в сфере	Практическое задание Реферат Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

		государственного и муниципального управления Владеть навыками анализа процесса управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления ПК-6.2: Знать методы и технологии управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления Уметь применять методы и технологии управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления Владеть навыками применения методов и технологий управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	6
- КСР	1
самостоятельная работа	93
Промежуточная аттестация	4 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе	
		Контактная работа (работа во	Самостоятельная

		взаимодействии с преподавателем), часы из них			работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные работы), часы	Всего	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Тема 1. Предмет, задачи и структура курса. Эволюция теорий управления человеческими ресурсами	13	2		2	11
Тема 2. Методология управления человеческими ресурсами	13	2		2	11
Тема 3. Система управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении	13		2	2	11
Тема 4. Планирование человеческих ресурсов	13		2	2	11
Тема 5. Технологии работы с человеческими ресурсами	13		2	2	11
Тема 6. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами	13			0	13
Тема 7. Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами	13			0	13
Тема 8. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении	12			0	12
Аттестация	4				
КСР	1				1
Итого	108	4	6	11	93

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10759>).

Иные учебно-методические материалы: <https://arz.unn.ru/sveden/document/>
https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-5

Задание 1. Попробуйте описать формы командообразования имеющие место в Вашей организации.

Задание 2. Опишите методы командообразования используемые в Вашей организации.

Задание 3. Разработайте и организуйте деловые игры по теме, актуальной для группы, коллектива, команды (например, «Эффективный подбор персонала в современных условиях», «Здоровый образ жизни ...», «Наставничество, обучение кадров», «Профилактика насилия в семье», «Образ успешного профессионала» и др.

Задание 4. Проанализируйте особенности групповой динамики вашей группы и обсудите на каком этапе, стадии, цикле развития она находится в данный момент.

Задание 5 Проведите сравнительный анализ образа своего «Я», образа хорошего, приятного вам человека и образа плохого или неприятного вам человека.

Задание 6. С помощью опросника для диагностики волевых качеств личности (ВКЛ) М. В. Чумакова, выявите и проанализируйте предложенные личностные качества. 1. Ответственность (ответственный, обязательный – безответственный, ненадежный, ветреный, безалаберный). 2. Инициативность (ведущий, деловой, сильный, инициативный, деятельный, влиятельный, дальновидный – пассивный, безынициативный, ленивый, бездеятельный). 3. Решительность (уверенный, решительный – нерешительный, неуверенный, колеблющийся, сомневающийся). 4. Самостоятельность (самостоятельный – зависимый, несамостоятельный, управляемый, повинующийся). 5. Выдержка (выдержанный, терпеливый, благоразумный, самоуправляемый – невыдержанный). 6. Настойчивость (твердый, боевой, стойкий, настойчивый – ненастойчивый, нестойкий, слабый). 7. Энергичность (активный, жизнедеятельный, энергичный, оптимистичный – бессильный, депрессивный). 8. Внимательность (внимательный, собранный, непоколебимый – невнимательный). 9. Целеустремленность (целеустремленный, упорный – нецелеустремленный)

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-5

Задание 1.

1. Сформулируйте проблемы, связанные с развитием кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы. Запишите их ниже.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Определите пути решения перечисленных вами проблем кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы.

Задание 2. На основе законодательства о государственной и муниципальной службе раскройте кадровые технологии развития персонала, применение которых необходимо использовать на государственной и муниципальной службе. Какие формы развития кадров предусмотрены законодательно в сфере государственного и муниципального управления.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-6

Задание 1.

Попытайтесь сформулировать принципы кадровой политики, положенные в основу формирования трудового коллектива в Вашей организации.

Методические рекомендации.

1. Дать характеристику предприятия.
2. Сформулировать цели кадровой политики.
3. Основные задачи.
4. Основные принципы кадровой политики

Задание 2.

Изучить организацию кадровой работы в конкретном государственном органе по следующим направлениям:

- 1) применяемые методы подбора кадров и способы замещения государственных должностей (назначение, выборы, конкурс и т. п.);

- 2) степень соответствия штатных работников аппарата квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемым ими должностям (образование, стаж работы и т. п.);
- 3) система переподготовки и повышения квалификации кадров, результативность этой системы, наличие и оценка резерва кадров;
- 4) организация, условия и порядок проведения аттестации госслужащих, эффективность аттестации;
- 5) стиль и методы работы с персоналом, соответствие их цели государственного органа;
- 6) техническое и информационное обеспечение работников, степень использования имеющихся организационно-технических и информационных средств;
- 7) сложившаяся практика поощрений и наказаний работников, эффективность мотивации персонала;
- 8) уровень организационной культуры аппарата;
- 9) основные социально-бытовые нужды и потребности работников аппарата и уровень обеспечения этих требований.

Подготовить предложения по совершенствованию работы с кадрами:

- совершенствование нормативной базы;
- использование внутренних резервов;
- внешняя помощь (вмешательство вышестоящих органов, управленческое консультирование и др.).

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	задание выполнено полностью; в решении задач отсутствуют ошибки и пробелы, возможны неточности, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала
не зачтено	задание выполнено не полностью; имеются существенные ошибки и пробелы в решении задач, являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-5

1. Теории поведения личности, групп, команд в государственном и муниципальном управлении.
2. Основы формирования малого коллектива и команды для реализации проекта в государственном и муниципальном управлении
3. Основы социального и профессионального взаимодействия в сфере государственного и муниципального управления

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-5

1. Социально-экономические проблемы управления человеческими ресурсами и методы их диагностики в государственном и муниципальном управлении
2. Проблемы карьерного роста в государственном и муниципальном управлении

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-6

1. Основные направления государственной кадровой политики.

2. Социальные нормы как регуляторы кадровой политики
3. Влияние типа власти в обществе на кадровую политику.
4. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства.
5. Квалификационные требования к должностям государственной службы.
6. Особенности регулирования кадровой политики
7. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.
8. Должности государственной службы: понятие, классификация, реестр должностей.
9. Структура, место и роль должностного регламента в реализации кадровых технологий на государственной и муниципальной службе.
10. Организация и обеспечение реализации кадровых процессов в сфере государственного и муниципального управления.
11. Анализ количественных и качественных характеристик персонала в сфере государственного и муниципального управления в России с помощью статистического и социологического методов.
12. Взаимодействие и взаимосвязь кадровой политики государства и организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом)
хорошо	Реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации
удовлетворительно	Реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы (в процессе выступления с докладом) путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ
неудовлетворительно	нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по исследуемой теме

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-5

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- А. командообразование;
- В. групповая сплоченность;
- С. ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А. в конце 19 века;
- В. во второй половине 20 века;
- С. в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А. вопросы комплектования команд;
- В. формирование командного духа;
- С. диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Д. все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А. сплоченность;
- В. группа;
- С. команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А. потенциальная команда;
- В. псевдокоманда;
- С. рабочая группа

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-5

1. Главной задачей службы управления человеческими ресурсами является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам

- а) с точки зрения их количественной сбалансированности;
- б) с точки зрения их качественной сбалансированности;
- в) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности;
- г) с точки зрения сбалансированности мотивации и потребностей работников

2. Система целей управления человеческими ресурсами является основой определения:

- а) политики организации;
- б) стратегии развития организации;
- в) состава функций управления человеческими ресурсами;
- г) маркетинговой стратегии.

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-6

1. «Трудовой потенциал» - это:

- а) возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы;
- б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;
- в) способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и оказания услуг.

2. Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления человеческими ресурсами

- а) управление стандартизацией;
- б) нормативное обеспечение управления человеческими ресурсами;
- в) управление работой человеческими ресурсами;
- г) управление техникой безопасности на производстве

3. Что не является задачей системы управления человеческими ресурсами?

- а) социально-психологическая диагностика персонала;
- б) планирование потребности в кадрах;
- в) маркетинг кадров;
- г) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления человеческими ресурсами.

4. Что включает в себя система управления человеческими ресурсами:

- а) функциональные подразделения;
- б) функциональные подразделения и их руководителей;
- в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;
- г) руководство производственными подразделениями организации;

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	85-100% правильных ответов
хорошо	66-84% правильных ответов
удовлетворительно	50-65% правильных ответов
неудовлетворительно	меньше 50% правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными

	Имели место грубые ошибки	ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя
не зачтено	Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-5 (Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия)

1. Теории поведения личности, групп, команд в организации. Основы формирования малого коллектива и команды для реализации экономического проекта.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Управление трудовой мотивацией.
3. Сущность и понятие эффективных коммуникаций Диагностика организационной культуры. Основы конфликтологии и управление конфликтами.
4. Психологическая мотивация в управлении.
5. Психология выработки и принятия управленческих решений

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-5 (Способен применять методы диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем)

1. Показатели эффективности деятельности человеческих ресурсов в государственном и муниципальном управлении
2. Существующие подходы к оценке эффективности управления человеческими ресурсами: отечественный и зарубежный опыт.
3. Направления совершенствования управления человеческими ресурсами.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-6 (Способен применять методы управления операциями в различных сферах государственного и муниципального управления)

1. Цель, задачи и структура дисциплины.
2. Связь управления человеческими ресурсами с другими дисциплинами.
3. Персонал как объект управления в государственном и муниципальном управлении.
4. Определение понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы».
5. Эволюция теории управления человеческими ресурсами.
6. Возникновение, формирование и содержание различных школ управления.
7. Зарождение теории управления человеческими ресурсами в рамках классической школы менеджмента. Представители Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Гантт..
8. Принципы научного менеджмента Фр.Тейлора.
9. Административная школа управления и ее представители. А.Файоль как основатель административной школы.
10. Теория бюрократии М.Вебера.
11. Школа «человеческих» отношений и ее значение для развития теории управления человеческими ресурсами. Представители М. Фоллет, Э. Мэйо.
12. Школа поведенческих наук (бихевиористская).
13. Теория А. Маслоу. Теория Ф. Герцберга. Теория Д. Мак-Грегора
14. Основные составляющие концепции управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении
15. Нормативно-правовое регулирования управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении
16. Технологии управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении
17. Система управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении
18. Закономерности управления человеческими ресурсами
19. Принципы управления человеческими ресурсами.
20. **Модели и методы управления человеческими ресурсами в свете современных теорий**

21. Объект и субъект, цели системы управления человеческими ресурсами, ее функции и структура.
22. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами.
23. Понятие кадровой политики. Цели кадровой политики в государственном и муниципальном управлении
24. Кадровые стратегии, основные направления. Мероприятия кадровой политики.
25. Виды организационных структур управления человеческими ресурсами.
26. Количественный и качественный состав кадровых служб.
27. Сущность и содержание кадрового планирования в государственном и муниципальном управлении
28. Подходы к планированию потребности в персонале
29. **Основные принципы построения системы поиска и отбора кадров**, критерии отбора кандидатов на вакантные рабочие места, источники найма работников и их эффективность, методы привлечения кандидатов в государственном и муниципальном управлении
30. Использование информационных технологий в процессе поиска кадров
31. **Методология приема, правовые аспекты найма на работу** в государственном и муниципальном управлении
32. Сущность и цели оценки персонала. Анализ факторов, учитываемых при оценке персонала. Элементы и этапы оценки персонала.
33. Цели, виды, задачи аттестации персонала. Итоги проведения аттестации в государственном и муниципальном управлении
34. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Управление профориентацией и адаптацией персонала.
35. Понятие карьеры. Выбор и этапы карьеры. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением. (план замещения ключевых должностей, подбор и планы развития кандидатов в руководящий резерв).
36. Организация обучения персонала. Определение потребностей в профессиональном обучении. Цели профессионального обучения и критерии оценки его эффективности.
37. Модели эффективного кадрового делопроизводства.
38. Интернет – технологии в управлении человеческими ресурсами

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Знаменский Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 405 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488981> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14585-4 : 1559.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=816554&idb=0>.
2. Карташова Лариса Васильевна. Управление человеческими ресурсами : Учебник / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 235 с. - ДПО - повышение квалификации. - ISBN 978-5-16-002196-6. - ISBN 978-5-16-105234-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833896&idb=0>.
3. Никитина А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022.

- 187 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/496550> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-12784-3 : 659.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819260&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход / Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А. - Москва : Юрайт, 2022. - 270 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490237> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00650-6 : 869.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787996&idb=0>.
2. Исаева О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490178> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14873-2 : 779.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819399&idb=0>.
3. Лифшиц Аркадий Семенович. Управление человеческими ресурсами: теория и практика : Учебное пособие / Ивановский государственный университет. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2023. - 266 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-01711-1. - ISBN 978-5-16-106144-2. - ISBN 978-5-16-013205-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837719&idb=0>.
4. Кибанов Ардальон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 440 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009561-5. - ISBN 978-5-16-107113-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833782&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
- Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp
- ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс].– Адрес доступа: <http://www.garant.ru>

- Свободно распространяемое программное обеспечение:
- программное обеспечение LibreOffice;
- программное обеспечение «КонсультантПлюс»;
- программное обеспечение Paint.NET;
- Электронные библиотечные системы и библиотеки:
- Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>
- Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>
- Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/ebs>

- Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>
- Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/
- Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: <http://lib.arz.unn.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Тихонова Евгения Олеговна, кандидат экономических наук.

Рецензент(ы): Люшина Элла Юрьевна, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Статуев Алексей Анатольевич, кандидат педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 19.10.2022, протокол № 13.