

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

А.А. Каракозов

(подпись)

» 11.01.2021 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б11 Управление HR -проектами

(код и наименование дисциплины согласно учебному плану)

Направление подготовки
(специальность):

38.04.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Профиль (специализация,
магистерская программа):

«Управление персоналом организации»

(наименование профиля / магистерской программы / специализации)

Программа:

магистратура

(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения:

очная, очно-заочная, заочная

(очная, заочная, очно-заочная)

Форма обучения:	Очная	Очно- заочная	Заочная
Семестр(ы)	3	4	4
Общая трудоёмкость в з.е./часах	3,0/108	3,0/108	3,0/108
Контактная работа (час.), в том числе:	55	62	20
лекции (час.)	17	24	6
лабораторные работы (час.)	-	-	-
практические (семинарские) занятия (час.)	34	32	8
Самостоятельная работа (час.), в том числе:	39	34	76
курсовой проект (работа) (семестр/час.)	-	-	-
индивидуальное задание (кол./час.)	-	-	1/9
Контроль (экзамен, час./зачёт)	Экз., 18	Экз., 18	Экз., 18

Донецк, 2021 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление HR -проектами» составлена в соответствии с учебными планами по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации») для 2021 года приёма по очной, заочной и очно-заочной формам обучения.

Составитель:
доцент кафедры управления
бизнесом и персоналом,
к.э.н., доцент


В.В. Горощенко

Рабочая программа **рассмотрена и принята** на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «01» 06 2021 года № 12.

Заведующий кафедрой 
(подпись) И.А. Кондаурова
(Ф.И.О.)

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «01» 06 2021 года № 12.

Заведующий кафедрой 
(подпись) И.А. Кондаурова
(Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки (специальности) 38.04.03 «Управление персоналом».

Протокол от «01» 06 2021 года № 5

Председатель 
(подпись) И.А. Кондаурова
(Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

1 ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина рассматривает вопросы управления персоналом и подходы к управлению им в проектной деятельности, формирование команды HR-проекта, использования инструментов планирования и контроля HR проектов и др.

Целью преподавания дисциплины является: формирование систематизированного и целостного представления о методологии и технологии управления HR-проектами как системы разработки и реализации социально-экономической политики организации в отношении персонала в условиях конкуренции и динамичности функционирования на краткосрочный и долгосрочный периоды.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов/продуктов проектной деятельности; методы проектирования организационных изменений; принципы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;

уметь:

разрабатывать техническое задание проекта, его план-график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и представлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта; применять методы проектирования организационных изменений в процессе руководства деятельностью и подразделением организации;

владеть:

навыками эффективной организации и координации этапов реализуемого проекта с целью достижения наилучшего результата при балансировании между объемом работ и ресурсами; навыками проектирования организационных изменений; руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

ОПК 4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

УК 2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 дисциплин (модулей) учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, умениях и навыках, которые студент

приобрел при освоении предшествующих дисциплин: «Стратегический анализ персонала», «Управление развитием персонала», Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Знания, умения и навыки, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при прохождении производственной практики: педагогической, производственной практики: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы), производственной практики: преддипломной, прохождении государственной итоговой аттестации.

3 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

Наименование темы (содержательных модулей)	Количество часов (очная/очно-заочная/заочная форма)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Лабор	Практ. (Семин.).	СРС
Тема 1. Теоретические основы управления HR-проектами в организации	12/12/12	2/2/1	-/-/-	4/4/1	6/6/10
Тема 2. Проектное управление в сфере HR	12/12/12	2/2/1	-/-/-	4/4/1	6/6/10
Тема 3. Управление персоналом проекта	18/18/13	5/6/1	-/-/-	8/6/2	5/6/10
Тема 4 Управление процессами планирования и контроля проекта	18/18/15	4/6/1	-/-/-	8/6/2	6/6/12
Тема 5 Бюджетирование HR-проекта	16/15/14	2/4/1	-/-/-	6/6/1	8/5/12
Тема 6 Управление рисками проектов	14/15/15	2/4/1	-/-/-	4/6/1	8/5/13
Индивидуальное задание	-/-/9				-/-/9
Подготовка к экзамену	18/18/18				
Итого:	108/108/108	17/24/6	-/-/-	34/32/8	39/34/76

Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на формирование компетенции
ОПК 4	Тема 1,2,3,4,5,6
УК-2	Тема 2,3,4,5,6

3.2 Лекции

Тема 1. *Теоретические основы управления HR-проектами в организации*

Содержание темы 1: Подходы к управлению HR-проектами. Понятие, значимость и особенности HR-проектов. Направленность HR- проектов в

организации. Формирование HR-подразделения. Стратегическое управление HR-проектами.

Литература к теме 1: [\[1, 2,3\]](#)

Тема 2. *Проектное управление в сфере HR*

Содержание темы 2: Понятие проекта. Классификации проектов. Инструментарий проектирования. Руководитель проекта: его функции и требования к руководству. Окружающая среда проекта. Особенности проектного управления HR-проектами. Методы проектирования в HR – деятельности. Организационные структуры управления проектами.

Литература к теме 2: [\[1, 2,3\]](#)

Тема 3. *Управление персоналом проекта*

Содержание темы 3: Понятие и функции управления персоналом проекта. HR-технологии управления персоналом. Команда проекта. Оценка эффективности работы персонала. Управление HR-проектами на основе компетентностного подхода. Управление мотивацией участников проекта. Управление развитием персонала проекта. Творческий потенциал.

Литература к теме 3: [\[2, 3,4\]](#)

Тема 4. *Управление процессами планирования и контроля проекта*

Содержание темы 4: Роль планирования в управлении проектами. Инструменты планирования. Виды планирования. Цели и содержание процесса контроля проекта. Виды контроля. Методы контроля фактического выполнения проекта. Коммуникационный канал. Характеристики эффективной обратной связи.

Литература к теме 4: [\[1, 2,4\]](#)

Тема 5. *Бюджетирование HR- проекта*

Содержание темы 5: Понятие и сущность проектного финансирования. Источники привлечения средств для реализации проектов. Оценка целесообразности финансирования проекта. Показатели оценки проектов. HR-бюджетирование. Этапы разработки HR-бюджета.

Литература к теме 5: [\[1, 2,4\]](#)

Тема 6. *Управление рисками проекта*

Содержание темы 6: Понятие риска и этапы работы с ним. Управление кадровыми рисками в проекте. Методы оценки риска. Стратегии реагирования на риски в проекте. Процесс и методы проведения качественного анализа рисков. Количественный анализ рисков и методы такого анализа.

Литература к теме 6: [1, 2, 5]

3.3 Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. очн/очн- заоч/заочн	Лите- ратура
1	Теоретические основы управления HR-проектами в организации	4/4/2	[1, 2, 3]
2	Проектное управление в сфере HR	4/4/2	[1, 2, 3]
3	Управление персоналом проекта	8/6/4	[2, 3, 4]
4	Управление процессами планирования и контроля проекта	8/6/0	[1, 2, 4]
5	Бюджетирование HR-проекта	6/6/0	[1, 2, 4]
6	Управление рисками проектов	4/6/0	[1, 2, 5]
Итого:		34/32/8	

3.4 Лабораторные работы в учебном плане не запланировано

3.5 Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. очн/очн-заоч/заочн
1	Изучение лекционного материала	12/12/25
2	Подготовка к практическим занятиям	27/22/42
3	Подготовка к лабораторным работам	-/-/-
4	Выполнение курсовой работы (27 часов)	-/-/-
5	Выполнение курсового проекта (36 часов)	-/-/-
6	Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов)	-/-/9
Итого:		39/34/76

3.6 Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Тематика индивидуального задания связана с самостоятельным выполнением работы по темам дисциплины, которые раскрывают основные вопросы управления HR-проектами и выбирается студентом самостоятельно в соответствии с методическими указаниями к организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление HR-проектами» [6].

Объем учебной нагрузки при выполнении индивидуального задания – 9 часов.

Рекомендуемый объем пояснительной записки по индивидуальному заданию – до 15 страниц формата А4 (210×297 мм) без учета приложений.

4 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

4.1 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющая компетенции – полнота знаний

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- минимальный уровень: даны неполные, неточные и неаргументированные ответы на вопросы. Допущено много грубых ошибок. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;
- средний уровень: даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей.

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;
- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать экономическую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе;
- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать экономическую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литературе;
- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать экономическую и специальную научную литературу;
- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать экономическую и специальную научную литературу;
- высокий уровень: понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать экономическую и специальную научную литературу, передовой опыт.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Не может выполнить задания;
- минимальный уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;
- пороговый уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач на пороговом уровне. Задания выполняет медленно и некачественно;

- средний уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач. Задания выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;

- продвинутый уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, иногда допуская незначительные погрешности;

- высокий уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, при необходимости демонстрируя творческий подход.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: на нулевом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- минимальный уровень: на минимальном уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- пороговый уровень: на пороговом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- средний уровень: на среднем уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- продвинутый уровень: на продвинутом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на высоком уровне;

- высокий уровень: на высоком уровне сформированы все составляющие компетенций.

4.2 Вопросы к экзамену и пример экзаменационного билета

Вопросы к экзамену:

1. Направления работы HR-подразделений
2. Роли HR-специалиста в организации
3. Основные требования к HR-менеджеру
4. Виды коммуникаций в области HR
5. Элементы и этапы процесса коммуникации
6. Инструменты планирования проектов
7. Подходы к установлению коммуникаций с работниками
8. Организационная структура управления персоналом. Виды структур
9. Цели, функции и организационная структура HR-подразделения на предприятии
10. Понятие HR-технологии. Виды и преимущества современных HR-технологий
11. Социальные и информационные управленческие технологии
12. Специализированные, узкоспециализированные и полнофункциональные HRM системы
13. Цели и содержание процесса контроля проекта
14. Понятие эффективности проекта и ее виды
15. Основные показатели эффективности проекта

16. Зарубежные и российские автоматизированные системы управления персоналом

17. Моделирование HR-систем
18. Проектирование систем управления человеческими ресурсами
19. Сущность оценки эффективности работы персонала на предприятии
20. Методы оценки деятельности HR-подразделений
21. Метод оценки эффективности обучения Дональда Киркпатрика
22. Оценка отдачи на инвестиции в персонал (ROI)
23. Комплексная методика Джека Филлипса
24. Модель Дэйва Ульриха
25. Основные принципы управления стоимостью проекта
26. Бюджетирование проекта
27. Методы контроля стоимости проекта
28. Принципы проектного управления
29. Понятие HR-проекта. Классификация проектов
30. Подходы к моделированию жизненного цикла HR-проекта
31. Виды HR-проектов и источники их финансирования на предприятии
32. Проектирование организационной модели компании.
33. Методики для работы с HR-рисками в проектном управлении
34. Карта рисков проекта
35. HR-брендинг и HR-аутсорсинг как направления HR-деятельности
36. Роль планирования в управлении проектами
37. Руководитель HR-проекта. Его роль и функции.
38. Организационные структуры управления проектами.
39. Факторы, влияющие на структуру и численность HR-подразделения.
40. Жизненный цикл HR-проекта.
41. Риски, связанные с персоналом проектной команды
42. Основные подходы к управлению человеческими ресурсами
43. Место проектирования в HR - системе управления
44. Стратегическое управление HR-проектами
45. Модель системы стратегического HR- управления с инновационной составляющей
46. Сущность и инструментарий проектирования в сфере HR
47. Роль HR-проектов в развитии организации
48. Процесс и методы подбора персонала в проект
49. Понятие команды проекта и процесс ее организации
50. Управление мотивацией персонала проекта
51. Особенности мотивации участников проекта
52. Факторы, принципы и особенности управления развитием персонала команды
53. Проектное финансирование. Преимущества и недостатки
54. Оценка целесообразности финансирования проекта.
55. Методы контроля фактического выполнения проекта
56. Цели и содержание процесса контроля проекта.
57. Управление рисками проекта

58. Взаимосвязь процессов управления командой проекта
59. Основные элементы компетентностного подхода к оценке персонала
60. Формирование творческого потенциала работника
61. Показатели оценки проектов.
62. Этапы разработки HR-бюджета.
63. Количественный анализ рисков и методы такого анализа
64. Процесс и методы проведения качественного анализа рисков
65. Стратегии реагирования на риски в проекте
66. Концепции управления человеческими ресурсами
67. Основные подходы к управлению HR-проектами
68. Показатели оценки организационных структур управления
69. Иерархическая структура работ
70. Методы формирования организационных структур
71. Понятие и функции управления персоналом проекта
72. Процесс подбора и отбора персонала в команду проекта
73. Инструменты, используемые в проектном управлении для развития персонала
74. Основные формы организации премиальных систем
75. Факторы, влияющие на развитие персонала
76. Этапы жизненного цикла команды проекта
77. Процесс построения сетевых моделей
78. Варианты формирования бюджета
79. Основополагающие правила проектного финансирования
80. Алгоритм управления кадровыми рисками

ГОУВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего профессионального образования: магистратура
(бакалавриат, специалитет, магистратура)

Направление подготовки (специальность): 38.04.03 «Управление персоналом»
(код, название)

Профиль (магистерская программа, специализация): «Управление персоналом организации»
(название)

Семестр: 3, 4

Учебная дисциплина: Управление HR-проектами

БИЛЕТ № 4

1. Открытый вопрос Методы оценки деятельности HR-подразделения.

2. Определение. Жизненный цикл HR-проекта – это.....

3. Тестовые вопросы

1. Эта модель позволяет оценить финансовые результаты обучения и развития:

- | | |
|------------------|--------------------|
| а) Берна; | б) Д. Киркпатрика; |
| в) Дж. Филлипса; | г) Дэйва Ульриха. |

2. Устойчивая связь между участниками управленческого процесса, представляющая собой взаимозависимость этапов работы с информацией – это:

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| а) коммуникация; | б) взаимодействие; |
| в) информационный обмен; | г) контакт. |

3. Чтобы проект был выполнен правильно и в срок информация должна быть:

- | | |
|-------------------|------------|
| а) своевременной; | б) ясной; |
| в) информативной; | г) свежей. |

4. На стадии становления предприятия целесообразным является применение метода:

- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| а) аналогий; | б) структуризации целей; |
| в) экспертно-аналитического; | г) организационного моделирования. |

5. Самая известная ролевая модель HR-менеджеров:

- | | |
|--------------------|-------------------|
| а) Девида Йоги Чо; | б) Дейва Ульриха; |
| в) Ульфа Экмана; | г) Дейва Рассола. |

6. В структуре HR между персоналом и руководителями служб могут быть связи:

- | | |
|--------------------|------------------|
| а) вертикальные; | б) диагональные; |
| в) горизонтальные; | г) круговые. |

7. Предметом HR –проектирования выступает:

- а) обеспечение достаточного взаимодействия между персоналом;
- б) система организации труда и управление персоналом;
- в) улучшение эффективности работы персонала;
- г) повышение адаптированности и результативности.

8. Эта HR-технология состоит в передаче организацией на договорной основе каких-либо непрофильных функций сторонней организации, которая является специалистом в данной области:

- | | |
|----------------|-------------------|
| а) аутсорсинг; | б) аутстаффинг; |
| в) лизинг; | г) краудстаффинг. |

9. При расчете этого показателя необходимо учитывать не только стоимость конкретного мероприятия, но также и косвенные расходы, связанные с его проведением:

- а) ROI; б) MPV;
в) NPV; г) Ind.

10. Действие или событие, способное нарушить безопасность организации - это:

- а) угроза; б) вероятность;
в) уязвимость; г) неожиданность

4. **Задача.** Рассчитать эффективность системы управления организации, если затраты на управление составляют 40000 руб., стоимость основных фондов 23000 руб., стоимость оборотных фондов 3% от стоимости основных, выручка от реализации продукции, 134000руб., численность персонала -83 чел.

Утверждено на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом

(наименование кафедры полностью)

Протокол

Зав. кафедрой

И.А. Кондаурова

(подпись)

(Ф.И.О.)

Экзаменатор

В.В. Горощенко

(подпись)

(Ф.И.О.)

Критерии оценивания результатов экзаменационной работы по дисциплине

Тестовый вопрос – по 2 балла за каждый правильный ответ (всего 20 баллов);

Открытый вопрос – максимум 10 баллов

Определение – максимум 5 баллов

Решение задачи с выводами – максимум 15 баллов

Итого общая сумма баллов за экзаменационную работу – максимум 50 баллов.

4.3 Критерии оценивания

Оценивание уровня освоения студентом учебного материала дисциплины «Управление HR-проектами» производится в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации (семестрового контроля).

Текущий контроль знаний студента очной и очно-заочной форм обучения осуществляется по результатам практических занятий, студента заочной формы обучения – по результатам выполнения контрольной работы. Выполнение заданий на практических занятиях, выполнение индивидуального задания (контрольной работы), предусмотренных рабочей программой дисциплины, является необходимым условием допуска студента к экзамену.

Диагностика знаний студента предусматривает расчет итоговой за семестр оценки успеваемости студента по учебной дисциплине по 100 балльной шкале с последующим ее переводом в оценку по национальной шкалы и шкалы ECTS.

Итоговая оценка успеваемости студента по учебной дисциплине включает оценки успеваемости студента по каждому из следующих видов работ студента: текущая аудиторная работа, текущая самостоятельная работа и ответы на задания экзаменационного билета (табл. 1)

Таблица 1 - Оценивание знаний студентов при промежуточной аттестации

Вид работ студента	Максимальная оценка, баллов		
	очная	очно-заочная	заочная
Текущая аудиторная работа	50	50	10
Текущая самостоятельная работа	0	0	40
Ответы на задания экзаменационного билета	50	50	50
Промежуточная аттестация	100	100	100

Текущая аудиторная работа включает результативность работы на практических занятиях (максимум – 30 баллов); результативность текущих аудиторных опросов (максимум – 10 баллов); активность на лекционных занятиях (максимум – 5 баллов); посещаемость аудиторных занятий (максимум – 5 баллов). Общее количество баллов за текущую аудиторную работу определяется на последнем аудиторном занятии по результатам, зафиксированным в журнале успеваемости группы в течение семестра.

Текущая самостоятельная работа предусматривает углубленное изучение отдельных вопросов дисциплины в соответствии с методическими рекомендациями по выполнению самостоятельной работы студентов по соответствующей дисциплине. Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения оценивается лектором на основании сданной индивидуальной работы без защиты.

Ответы на задания экзаменационного билета студент дает в письменном виде на экзамене, проводимом по расписанию в зачетно-экзаменационную сессию.

Критерии оценивания ответов на экзаменационные билеты приведены в самих экзаменационных билетах.

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS:

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по государственной шкале
90-100	A	Отлично / зачтено
80-89	B	Хорошо / зачтено
75-79	C	
70-74	D	Удовлетворительно / зачтено
60-69	E	
35-59	FX	Неудовлетворительно / не зачтено
0-34	F*	

* – с обязательным повторным изучением дисциплины.

4.4 Пример текущего опроса на практических (семинарских) занятиях и лабораторных работах

На примере темы «Теоретические основы управления HR-проектами в организации»:

1. Что по-Вашему мнению представляют собой HR-проекты и в чем их значение для предприятия?
2. В чем сходства и различия между оперативным и стратегическим управлением?
3. С учетом каких принципов должно строиться управление HR – проектами? Обоснуйте несколько из них.
4. Какова направленность HR-проектов? Какое направление Вы считаете наиболее важным и почему?
5. Почему HR-проекты разрабатывают стратегически ориентированными?
6. Какой подход к управлению человеческими ресурсами имеет место в современном обществе?
7. В чем состоят особенности управления HR-проектами?
8. Какие типы связей действуют в структуре HR-системы управления?

Ответы на вопросы входного контроля учитываются преподавателем в результатах текущего контроля работы студента.

4.5 Курсовое проектирование

Учебным планом курсовое проектирование не запланировано.

5 РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

I. Основная литература

1. Ньютон Ричард Управление проектами от А до Я [Электронный ресурс] / Ньютон Ричард. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2019. – 192 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82359.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизированных пользователей)

II. Дополнительная литература

2. Трубилин А.И. Управление проектами : учебное пособие [Электронный ресурс]/ Трубилин А.И., Гайдук В.И., Кондрашова А.В. – Электрон. текстовые данные. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 163 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86340.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизированных пользователей)

3. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие [Электронный ресурс] / Королева Л.А. – Электрон. текстовые данные. – Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 376 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизированных пользователей)

4. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие [Электронный ресурс] / Иванов С.Ю. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. – 152 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизированных пользователей)

5. Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками в организации : учебное пособие [Электронный ресурс] / Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Латушкина Т.С. – Электрон. текстовые данные. – Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. – 162 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/90964.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизированных пользователей)

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

6. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление HR-проектами» : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. управления бизнесом и персоналом ; сост. В.В. Горощенко – Донецк : ДОННТУ, 2021. – Систем. требования: Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6455.pdf>.

7. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине «Управление HR-проектами» : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлению подготовки 38.04.03

«Управление персоналом» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. управления бизнесом и персоналом ; сост. В.В. Горощенко. – Донецк : ДОННТУ, 2021. – Систем. требования: Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6457.pdf>

Электронно-информационные ресурсы

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.org/library>

ЭБС IPRBOOK – <http://www.iprbookshop.ru>

7 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Учебная аудитория № 3.269 учебный корпус 3 для проведения занятий лекционного и практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные стенды и плакаты; мультимедийное оборудование: ноутбук, операционная система Windows 7 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2, Google Slides (бесплатная версия), мультимедийный проектор, экран.

2. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОННТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.