



ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ, ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ, ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
«ՎԱՆԱՉՈՐԻ Հ. ԹՈՒՄԱՆՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՄԱՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

Հաստատված է ամբիոնի նիստում

Էկոնոմիկայի, իրավունքի և կառավարման
ամբիոնի անվանումը

Ամբիոնի վարիչ Վ.Վ.Հարությունյան

/Ա.Ա.Հ/

Արձանագրություն № 1

«28» օգոստոսի 2023 թ.

ԷԲԿ/մ-003 ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ

Դասից, դասընթացի անվանում

ՌԵՍՈՒՐՍՆԱՄԵԹՈԴՈՂԱԿԱՆ ՓԱԹԵԹ

Մասնագիտություն՝

041301.00. 7 կառավարում

/դասիչ, մասնագիտության լրիվ անվանումը/

Կրթական ծրագիր՝

041301.17.7 հանրային կառավարում

/դասիչ, կրթական ծրագրի լրիվ անվանումը/

Որակավորման աստիճան՝

կառավարման մագիստրոս

/բակալավր, մագիստրատուրա/

Ամբիոն՝

Էկոնոմիկայի, իրավունքի և կառավարման

/ամբիոնի լրիվ անվանումը/

Ուսուցման ձեռք՝

առկա

/առկա, հեռակա/

Կուրս/կիսամյակ

առկա 1-ին կուրս, 1-ին կիսամյակ

Դասախոս(ներ)՝

Հասմիկ Դավթյան

/անուն, ազգանուն/

Էլ. հասցե/ներ hasmikdvtv@rambler.ru

Վանաձոր- 2023թ.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

1.	Դասընթացի դերը և տեղը կրթական ծրագրում	3
2.	Դասընթացի նպատակը և խնդիրները	3
3.	Դասընթացին մասնակցելու նախնական մուտքային գիտելիքները, կարողությունները և հմտությունները	4
4.	Դասընթացի կրթական վերջնարդյունքները
5.	Դասընթացի դերը կրթական ծրագրի շրջանավարտների գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների ձևավորման հարցում ըստ աշխատաշուկայի պահանջների
6.	Դասընթացի ծավալը, ուսումնական աշխատանքի տեսակները, արդյունքների ամփոփման ձևերը
7.	Ուսումնական աշխատանքները տեսակները
8.	Դասավանդման մեթոդներ
9.	Ուսումնառության մեթոդները
10.	Դասընթացի համառոտ բովանդակությունը, ուսումնական աշխատանքի ծավալը
11.	Ուսումնամեթոդական գրականության ապահովման քարտ
12.	Դասընթացի ուսումնամեթոդական քարտ.....	...
12.1.	Դասախոսությունների ուսումնամեթոդական քարտ	...
12.2.	Գործնական աշխատանքների /սեմինար պարապմունքների ուսումնամեթոդական քարտ.....	...
12.3.	Լաբորատոր աշխատանքների ուսումնամեթոդական քարտ.....	...
12.4.	Ինքնուրույն աշխատանքների ուսումնամեթոդական քարտ
13.	Դասընթացի նյութատեխնիկական միջոցների ապահովում
14.	Գնահատում.....	...
14.1.	Ուսանողների գիտելիքների ստուգում.....	...
14.2.	Հարցաշար.....	...
14.3.	Գնահատման չափանիշներ.....	...
15.	Դասընթացի համառոտ նկարագրիչ.....	...

ԲԱՑԱՏՐԱԳԻՐ

1. Դասընթացի դերը և տեղը կրթական ծրագրում¹.

«Մարդկային ռեսուրների կառավարում» դասընթացը կարևորվում է կառավարման բնագավառում մասնագետների պատրաստման գործնթացում, ներառված է մագիստրատուրայի կրթական ծրագրի ուսումնական պլանի կրթամասում:

2. Դասընթացի նպատակը և խնդիրները.

Դասընթացի նպատակն է բացահայտել մարդկային ռեսուրսների կառավարման էռուժոնը, դերը, փոխանցել մարդկային ռեսուրսների կառավարման օրինաչափությունների վերաբերյալ գիտելիքներ ուսանողներին:

- Մագիստրատուրայի կրթական ծրագրի չափանիշների հետազոտության շրջանակներում հմտությունների և կարողությունների ձևավորում ուսանողների մոտ:
- Տեսական պյութի համեմատության և վերլուծելու ունակությունների ձեռքբերում ուսանողների կողմից:
- Վերլուծելու կարողությունների ձևավորում տարբեր իրավիճակներում:

2.1. Դասընթացի խնդիրներն են

- Ծանոթացնել մարդկային ռեսուրսների կառավարման տեսական և մեթոդական հիմքերին,
- ծանոթացնել անձնակազմի պահանջարկի պլանավորման, հավաքագրման, ընտրության և աշխատանքից ազատման մեթոդների, անձնակազմի ուսուցման և զարգացման ձևերի ու ուղիների վերաբերյալ,
- ծանոթացնել մարդկային ռեսուրսների զարգացման, ինտեգրման գործառույթներին,
- ներկայացնել իննովացիոն կառավարման առանձնահատկությունները կրթական համակարգում,
- ծանոթացնել աշխատանքային իրավական գիտելիքների ձևավորմանը,

3. Դասընթացին մասնակցելու նախնական մուտքային գիտելիքները, կարողությունները և հմտությունները /դասընթացները/

«Մարդկային ռեսուրսների կառավարում» դասընթացին մասնակցելու կարևոր նախապայման է ուսանողների նախնական գիտելիքների, հմտությունների առկայությունը դասընթացներից:

4. Դասընթացը ձևավորում է հետևյալ կրթական վերջնարդյունք(ներ)ը² և /կամ կոմպետենցիաները.

«Մարդկային ռեսուրսների կառավարմումը կրթական համակարգում» դասընթացի ուսումնամասիրման արդյունքում ուսանողի ակնկալվող վերջնարդյունքներն են.

1. իմանա մարդկային ռեսուրսների կառավարման տեսական հիմունքները,

¹ Ներկայացվում է դասընթացի կարևորությունը տվյալ կրթական ծրագրի խնդիրների լուծման հարցում և տեղը ուսումնական պլանում ըստ կրթաբլոկների

² <http://www.vsu.am/karg/ararkayakan-nkaragir-17.pdf>

Լրացվում է «Առարկայի նկարագրի մշակման ուսումնական գործություններ» կոմպետենցիաների ցանկին համապատասխան:

2. իմանա դասընթացի ուսումնասիրման մեթոդական հիմունքները,
3. կարողանա ձեռք բերած տեսական գիտելիքները կիրառել գործնականում,
4. տիրապետի բնագավառի ուսումնասիրման մեթոդներին,
5. կարողանա գործնականում ըստ պահանջվող չափանիշների կիրառել գիտելիքները
6. կարողանա առարկայի ուսումնասիրման շրջանակներում կատարել ինքնուրույն եզրահանգումներ:

Դասընթացի ուսումնասիրման արդյունքում ուսանողը ձեռք կբերի հետևյալ կոմպետենցիաները.

Ա)Ընդհանուրական կոմպետենցիաներ

Գործիքային կոմպետենցիաներ (ԳԿ)

ԳՎ1 վերլուծելու և սխնթեզելու ունակություն,

ԳՎ4 մասնագիտական ոլորտի գիտելիքների հիմունքներ,

ԳՎ9 խնդիրների լուծում,

ԳՎ10 որոշումների ընդունում:

Համակարգային կոմպետենցիաներ (ՀԳԿ)

ՀԳՎ1 գիտելիքները գործնականում կիրառելու կարողություն,

ՀԳՎ2 հետազոտություններ կատարելու ունակություններ,

ՀԳՎ3 սովորելու ունակություն,

ՀԳՎ8 ինքնուրույն աշխատելու ունակություն,

Բ)Առարկայական (մասնագիտական) կոմպետենցիաներ (ԱԿ)

ԱԿ2 հստակ հաղորդել ստացված հենքային գիտելիքները,

ԱԿ4 ցուցաբերել առարկայի ընդհանուր կառուցվածքի և առանձին մասերի միջև կապերի իմացություն,

ԱԿ6 կիրառել տվյալ առարկային բնորոշ մեթոդները,

ԱԿ11 տիրապետեն ինքնուրույն հետազոտության մեթոդներին և կարողանան մեկնաբանել հետազոտության արդյունքները,

ԱԿ14 տիրապետեն տվյալ մասնագիտական մակարդակում պահանջվող կոմպետենցիաներին:

5. Դասընթացի դերը կրթական ծրագրի շրջանավարտների գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների ձևավորման հարցում ըստ աշխատաշուկայի պահանջների³.

«Մարդկային ռեսուրների կառավարում» դասընթացից ձեռք բերված գիտելիքներն և հմտությունները շրջանավարտը կարող է կիրառել աշխատանքային մասնագիտական գործունեության ընթացքում, կրթությունը շարունակելու և մասնագիտական բնագավառում գիտական հետազոտություններ կատարելու նպատակով:

6. Դասընթացի ծավալը, ուսումնական աշխատանքի տեսակները, արդյունքների ամփոփման ձևերը

Չափանիշ	Առկա ուսուցման	Հեռակա ուսուցման
---------	----------------	------------------

³ Նշվում է, թե տվյալ դասընթացի յուրացման, ամփոփման արդյունքում ձեռքբերված գիտելիքները, հմտությունները և կարողությունները աշխատաշուկայի որ բնագավառներում և ոլորտներում կարող է շրջանավարտը կիրառել

	համակարգ	համակարգ
Դասընթացի ընդհանուր աշխատատարությունը (կրեղիտ /ընդհանուր ժամաքանակ)	3 կրեղիտ/ 90 ժամ	

Աշխատանքի տեսակը	Ժամաքանակ	Ժամաքանակ
Դասախոսություն	14	
Գործնական աշխատանք	16	
Սեմինար պարապմունք		
Լաբորատոր աշխատանք		
Ինքնուրույն աշխատանք	60	
Ընդամենք	90	
Ստուգման ձևը (ստուգարք/ <u>ընթացիկ</u> ըննություն/ <u>հանրազումարային</u> ըննություն)	ստուգարք	

7. Ուսումնական աշխատանքների տեսակները⁴

- **Դասախոսությունը** դասախոսի կողմից դասընթացի ծրագրի շրջանակներում գիտական-տեղեկատվական թեմայի վերաբերյալ տրամաբանորեն կառուցված, հետևողական ու պարզ խոսքի շարադրանքն է, որի նպատակն է ուսանողին տալ համապարփակ գիտելիքներ: Դասախոսը վերլուծում, մեկնաբանում է թեմայի առավել կարևոր, դժվար ընկալելի, հանգուցային հարցերը: Դասախոսությունը ուսանողի առջև ուրվագծվող գիտական մի ձանապարհ է, որը նա կարող է միայն անցնել գիտական գրականության ընթերցանության, ուսումնական բնույթի այլ պարապմունքների և ինքնուրույն կատարած աշխատանքների շնորհիվ: Դասախոսը պետք է խթանի ուսանողի ակտիվ իմացաբանական գործունեությունը, նպաստի նրանց ստեղծագործական մտածողության ձևավորմանը: Ուսանողը նույնպես պետք է լինի դասախոսության ակտիվ մասնակից: Ուսանողը դասախոսությանը ներկայանալուց առաջ պետք է ծանոթացած լինի տվյալ դասին ներկայացվող թեմային, որպեսզի կարողանա մասնակցել ուսումնական գործընթացին:

- **Սեմինար պարապմունքները** խմբային պարապմունքների հիմնական տեսակներից է, որի ընթացքում ուսանողը սովորում է բանավոր շարադրել նյութը, պաշտպանել իր տեսակետները և եզրահանգումները: Սեմինարի ընթացքում ուսանողները քննարկում, պատասխանում են թեման, զեկույցները և ռեֆերատները, որոնք հանձնարարել է դասախոսը:

Սեմինարին պատրաստվելու համար անհրաժեշտ է ուսումնասիրել հիմնական և լրացուցիչ գրականություն տվյալ թեմայով: Գրականության ուսումնասիրությունից և համառոտագրումից հետո պետք է կազմել պլան՝ բանավոր պատասխանի համար, ապա մտածել ելույթի բովանդակության հարցադրումների և պատասխանների մասին:

⁴ Թողել այն տեսակը, որը տվյալ դասընթացի դասավանդման համար նախատեսված է: Դասավանդողը կարող է նկարագրությունը փոխել կամ լրացումներ կատարել:

- **Ինքնուրույն աշխատանքը** ուսանողների ուսումնական, գիտահետազոտական աշխատանքն է, որն իրականացվում է դասախոսի առաջադրանքով և մեթոդական դեկավարությամբ, բայց առանց նրա անմիջական դեկավարության:
- Ինքնուրույն աշխատանքի տեսակներն են⁵:

- **Կոնկրետ իրավիճակների վերլուծություն** – ուսանողների ակտիվ գործունեության կազմակերպման ամենաարդյունավետ և տարածված ձևերից մեկն է, որը զարգացնում է մասնագիտական և կեցությանը վերաբերող տարրեր հարցերի վերլուծության կարողությունը:
- **Նախագծերի մեթոդ** – ուսումնաձանաշղողական կամ խաղային համատեղ գործունեության տեսակ է, սովորող-գործընկերների միջև, որոնք ունեն ընդհանուր նպատակ և համաձայնեցված միջոցներ՝ ուղղված որևէ խնդրի լուծման կամ որոշակի արդյունքի ձևակերպման:
- **Ինքնուրույն աշխատանք համացանցում** – նոր տեղեկատվական տեխնոլոգիաները կարող են օգտագործվել հետևյալ նպատակներով՝ համացանցում անհրաժեշտ տեղեկատվության որոնման համար, երկխոսություն համացանցում, թեմատիկ ցանցային էջերի օգտագործում:

8. **Դասավանդման մեթոդներներն են⁶** հիմնահարցային դասախոսություն, դասախոսություն-երկխոսություն, դասախոսություն-քննարկում, **թեմատիկ սեմինար**, գործնական աշխատանք՝ անհատական աշխատանք, գործնական աշխատանք՝ խմբային աշխատանք, իրավիճակային խնդիրների վերլուծություն:
9. **Ուսումնառության մեթոդներն են⁷** մտքերի քարտեզագրում, թիմային քննարկում, իրադրությունների վերլուծություն, ալգորիթմների և հրահանգների կազմում, այլուսակների և դասակարգման համեմատման և համակարգման սինեմաների կազմում, փորձի/հետազոտության արդյունքների վերաբերյալ եզրակացության ներկայացում....

⁵ Թողել այն տեսակը, որը տվյալ դասընթացի դասավանդման համար նախատեսված է: Դասավանդողը կարող է նկարագրությունը փոխել կամ լրացումներ կատարել:

⁶ Ներկայացված են օրինակներ: Դասավանդողը կարող է նկարագրությունը փոխել կամ լրացումներ կատարել:

⁷ Ներկայացված են օրինակներ: Դասավանդողը կարող է նկարագրությունը փոխել կամ լրացումներ կատարել:

10. Դասընթացի համառոտ բովանդակությունը, ուսումնական աշխատանքի ծավալը՝ ըստ բաժինների և թեմաների⁸.

h/h	Թեմա (բաժին)	Ուսումնական աշխատանքի ժամաքանակն ըստ տեսակների				
		Առաջնային	Անդամական	Գործադրանքային	Աշխատանքային	Հիմնարկության
1.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման էությունը, զարգացման փուլերը և տեսությունները	2				
2.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման սկզբունքները և Մեթոդները	2		2		
3.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործառույթները	2		4		
4.	Մարդկային ռեսուրսների ուսուցում, վերապատրաստում, որակավորման բարձրացում, ատեսացիա և գործունեության գնահատում	2		2		
5.	Կոնֆլիկտների կառավարում Աթրեսի կառավարում	2		4		
6.	Մարդկային ռեսուրսների մոտիվացիոն գործոնները աշխատանքում :Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության Գնահատում	2		2		
7.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արտասահմանյան փորձ	2		2		

⁸ Նման է օրացուցային պլանին

Ընդ.		14		16		
------	--	----	--	----	--	--

11. Ուսումնամեթոդական գրականության ապահովման քարտ

հ/հ	Անվանումը/հեղինակ	Հրատարակության տարի
Պարտադիր գրականություն (ՊԳ)		
1.	Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н., Овчинникова Н.В. Кадровый менеджмент: Практическое руководство для руководителей и специалистов кадровых служб. – М.: ПРИОР,	2008
2.	Цыпкин Ю.А., Люкшинов А.Н. Управление персоналом. – М.:	2004
3.	Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – М.: Эксмо,	2007
4.	Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Пер. с англ. – М. :	2002.
Լրացուցիչ գրականություն (ԼԳ)		
1.	Базаров Т.Ю. Управление персоналом – М.: ЮНИТИ ,	2008
2.	Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала компании. - М.: Интел Синтез,	2002
3	Յուլ. Սուլվարյան Մենեջմենթ	2000
4.	Генкин Б.М., Кононова Г.А., Кочетков В.И. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов. – М.: Высшая школа,	2006
Համացանցային տեղեկատվական պաշարներ (ՀՏՊ)/ Էլեկտրոնային աղբյուրներ (ԷԱ)		
1.	https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-obrazovatelnoy-organizatsii-kak-pedagogicheskoe-ponyatie	
2.	https://studfile.net/preview/5368896/page:15/	

12. Դասընթացի ուսումնամեթոդական քարտ

12.1. Դասախոսությունների ուսումնամեթոդական քարտ

հ/հ	Թեմա	Ուսումնասիրվող հարցեր	Ժամաքանակ	Գրականություն⁹
1.	Մարդկային ռեսուրսերի կառավարման էռլյունը, զարգացման փուլերը և տեսությունները	1. Մարդկային ռեսուրսերի կառավարման էռլյունը, 2. Մարդկային ռեսուրսերի կառավարման էռլյունը, զարգացման փուլերը և տեսությունները	2	Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н., Овчинникова Н.В. Кадровый менеджмент: Практическое руководство для руководителей и специалистов кадровых служб. – М.: ПРИОР, 2008.
2.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման սկզբունքները և մեթոդները	1. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման սկզբունքները 2. Մարդկային ռեսուրսների մեթոդները	2	Цыпкин Ю.А., Люкшинов А.Н. Управление персоналом. – М.: Мир, 2004.
3.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործառույթները	1. Մարդկային ռեսուրսների պլանավորում կազմակերպությունում 2. Մարդկային ռեսուրսների հավաքագրման և ընտրության գործընթացի կազմակերպումը 3. Մարդկային ռեսուրսների մասնագիտական կողմնորշում և հարմարվողականություն	2	Генкин Б.М., Кононова Г.А., Кочетков В.И. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов. – М.: Высшая школа, Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – М.: Эксмо,
4.	Մարդկային ռեսուրսների ուսուցում, վերապատրաստում,	1. Մարդկային ռեսուրսների ուսուցում, 2. Մարդկային ռեսուրսների	2	Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Пер. с англ. – М. :2002

⁹ Հատ 12-րդ կետում նշված ցանկի, օր.՝ ՊԳ 1, ԼԳ 2 և այլն

	որակավորման բարձրացում ատեստացիա և գործունեության գնահատում	վերապատրաստում, 3. Մարդկային ռեսուրսների որակավորման բարձրացում 4. Մարդկային ռեսուրսների ատեստացիա, 5. Մարդկային ռեսուրսների գործունեության, գնահատում		
5.	Կոնֆլիկտների կառավարում Սթրեսի կառավարում	Կոնֆլիկտների կառավարում Սթրեսի կառավարում	2	Յու. Սուվարյան Մենեջմենթ
6.	Մարդկային ռեսուրսների մոտիվացիոն գործուները աշխատանքում :Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության գնահատում	1. Մոտիվացիայի էությունը, 2. Մոտիվացիայի ժամանակակից ձևերը 3. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության գնահատման մոտեցումները	2	Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – М.: Эксмо, Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н., Овчинникова Н.В. Кадровый менеджмент: Практическое руководство для руководителей и специалистов кадровых служб. – М.: ПРИОР,
7.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արտասահմանյան փորձ	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ձապնական մոդելը 2. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ամերիկյան մոդելը	2	https://studfile.net/preview/5368896/page:15/

		3. Մարդկային ռեսուլսների կառավարման Եվրոպական մոդելը		

12.2. Գործնական աշխատանքների /սեմինար պարապմունքների ուսումնամեթոդական քարտ

h/h	Թեմա	Ուսումնասիրվող հարցեր	Ժամաքանակ	Մտուցման ժամանակ	Գրականություն ¹⁰
1.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման սկզբունքները և Մեթոդները	1. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման սկզբունքները 2. Մարդկային ռեսուրսների Մեթոդները	2		Цыпкин Ю.А., Люкшинов А.Н. Управление персоналом. – М.: Мир, 2004.
2.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործառույթները	1. Մարդկային ռեսուրսների պլանավորում կազմակերպությունում 2. Մարդկային ռեսուրսների հավաքագրման և	4		Генкин Б.М., Кононова Г.А., Кочетков В.И. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов. – М.: Высшая школа, Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – М.: Эксмо,

¹⁰ Հատ 12-րդ կետում նշված ցանկի, օր՝՝ ՊԳ 1, ԼԳ 2 և այլն

		ընտրության գործընթացի կազմակերպումը 3. Մարդկային ռեսուրսների մասնագիտական կողմնորշում և հարմարվողականությ ուն		
3.	Մարդկային ռեսուրսների ուսուցում, վերապատրաստում, որակավորման բարձրացում, ատեստացիա և գործունեության գնահատում	1. Մարդկային ռեսուրսների ուսուցում, 2. Մարդկային ռեսուրսների վերապատրաստում, 3. Մարդկային ռեսուրսների որակավորման բարձրացում 4. Մարդկային ռեսուրսների ատեստացիա և գործունեության գնահատում	2	Ամստրոնգ Մ. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Пер. с англ. – М. :2002
4.	Կոնֆլիկտների կառավարում: Սթրեսի կառավարում :	1. Կոնֆլիկտների կառավարում 2. Սթրեսի կառավարում	4	Յու. Սուվարյան Մենեջմենթ

5.	Մարդկային ռեսուրսների մոտիվացիոն գործոնները աշխատանքում	1. Մոտիվացիայի էությունը, 2. Մոտիվացիայի ժամանակակից ձևերը	2	Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – М.: Эксмо
6.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության գնահատում	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության գնահատման մոտեցումները	2	Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н., Овчинникова Н.В. Кадровый менеджмент: Практическое руководство для руководителей и специалистов кадровых служб. – М.: ПРИОР,
7.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արտասահմանյան փորձ	1. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ձապնական մոդելը 2. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ամերիկյան մոդելը 3. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման եվրոպական մոդելը	2	https://studfile.net/preview/5368896/page:15/

12.3. Լաբորատոր աշխատանքների ուսումնամեթոդական քարտ

h/h	Թեմա	Ուսումնասիրվող Հարցեր	Ծամարանակ	Ստուգման ձևը	Գրականություն ¹¹
1.					
2.					

12.4. Ինքնուրույն աշխատանքների ուսումնամեթոդական քարտ

h/h	Ինքնուրույն աշխատանքի թեմաները	Ուսումնասիրվող հարցեր	Աշխատանքի տեսակը ¹²	Ներկայացման ժամկետները	Ստուգման ձևը	Գրականություն ¹³

¹¹ Հատ 12-րդ կետում նշված ցանկի, օր.՝ ՊԳ 1, ԼԳ 2 և այլն

¹² Տես 7-րդ կետի հինգերորդ պարբերությունը

¹³ Հատ 12-րդ կետում նշված ցանկի, օր.՝ ՊԳ 1, ԼԳ 2 և այլն

1.	Մարդկային ռեսուրսների մոտիվացիա	1. Մոտիվացիայի էությունը, 2. Մոտիվացիայի ժամանակակից ձևերը 3. Աշխատողների մոտիվացիայի մոտեցումները որևէ կազմակերպության օրինակով	1-ին կիսամյակ	Գրավոր	Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – М.: Эксмо
2.	Մարդկային ռեսուրսների ատեստացիա և գործունեության գնահատում	1. Մարդկային ռեսուրսների ատեստացիա, 2. Մարդկային ռեսուրսների գործունեության գնահատում, 3. Մարդկային ռեսուրսների ատեստացիան և գործունեության գնահատումը որևէ կազմակերպության օրինակով	1-ին կիսամյակ	Գրավոր	Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – М.: Эксмо Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Пер. с англ. – М. :2002

4.	Մարդկային ռեսուրսների ուսուցում, վերապատրաստում, որակավորման բարձրացում	1. Մարդկային ռեսուրսների ուսուցում, 2. Մարդկային ռեսուրսների վերապատրաստում, 3. Մարդկային ռեսուրսների ուսուցման վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման մոտեցումները որևէ կազմակերպության օրինակով	1-ին կիսամյակ	Գրավոր	Ամստրոնգ Մ. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Пер. с англ. – М. :2002
4.	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արտասահմանյան փորձ	1.Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ձայնական մոդելը 2.Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ամերիկյան մոդելը 3. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման եվրոպական մոդելը	1-ին կիսամյակ	Գրավոր	https://studfile.net/preview/5368896/page:15/

13. Դասընթացի նյութատեխնիկական միջոցների ապահովում¹⁴

Ուսուրսի անվանումը	Ուսուրսի անվանումը, քանակը, նկարագրությունը (անհրաժեշտության դեպքում)
Լսարան (հատուկ կահավորմամբ)	
Նյութեր լաբորատոր աշխատանքների համար	
Սարքեր, սարքավորումներ	
Համակարգչային ծրագրեր	
Այլ	

¹⁴ Նշվում են սարք-սարքավորումների, համակարգչային ծրագրերի նկարագրությունները և քանակը, որոնք անհրաժեշտ են տվյալ դասընթացի ուսումնական գործնթացը կազմակերպելու համար

14. Գնահատում

Համալսարանում գործում է բակալավրիատի, մագիստրատուրայի և ասպիրանտուրայի ուսանողների գիտելիքների պարբերական ստուգման և գնահատման բազմագործոնային համակարգ, որի կիրառկաման հիմնական նպատակներն են՝

- կազմակերպել ուսումնառության համաշափ աշխատանքային գործընթաց, ապահովել գիտելիքների համակողմանի ստուգում, խթանել ուսանողի ինքնուրույն աշխատանքը,
- իրականացնել ինքնուրույն առաջադրանքների, ընթացիկ ստուգումների (ստուգաքննություններ), ուսումնական գործընթացի այլ բաղադրիչների հաշվառում հետադարձ կապի արդյունավետ մեխանիզմների ներմուծման միջոցով՝ ի նպաստ ուսումնառության գործընթացի բարելավման:

Համալսարանում գնահատման գործընթացը կանոնակարգվում է համաձայն գործող կարգի¹⁵:

14.1. Գիտելիքների ստուգման և գնահատման բաղադրիչներն են՝

- Գործնական, սեմինար և լաբորատոր աշխատանքների ընթացքում ուսանողի ակտիվության և հմտությունների հաշվառում և գնահատում ընթացիկ ստուգումների միջոցով՝ առավելագույնը 40 միավոր:
- ինքնուրույն աշխատանքների (անհատական առաջադրանքներ) հաշվառում և գնահատում առավելագույնը գումարային 20 միավոր,
- դասընթացի ենթաքայլների և ծրագրով նախատեսված այլ առաջադրանքների կատարման և յուրացման ընթացիկ ստուգում և գնահատում կիսամյակի ընթացքում (առկա ուսուցման համակարգում՝ ընթացիկ քննություններ կամ ստուգաքննությունների առավելագույնը գումարային 40 միավոր, հեռակա ուսուցման համակարգում՝ քննություն և ստուգաքննությունը՝ 40 միավոր):
- ստուգման արդյունքների ամփոփում գնահատման նշված բաղադրիչների արդյունքների հիման վրա և դասընթացի արդյունարար գնահատականի ձևավորում՝ առավելագույնը գումարային 100 միավոր:

14.2. Ուսանողների գիտելիքների ստուգում.

Դասընթացն ամփոփվում է ստուգաքննությունը:

Հարցաշար

1. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման էռլյունը
2. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման սկզբունքները
3. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման մեթոդները
4. Մարդկային ռեսուրսների պլանավորում կազմակերպությունում

¹⁵«Կանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարան» հիմնադրամի ուսանողների գիտելիքների ստուգման, գնահատման և հաշվառման կանոնակարգ» (ընդունված ՎՊՀ-ի գիտական խորհրդի կողմից 30.06.2022թ.),

5. Մարդկային ռեսուրսների հավաքագրման և ընտրության գործընթացի կազմակերպումը
6. Մարդկային ռեսուրսների հարմարվողականություն
7. Մարդկային ռեսուրսների ուսուցում,
8. Մարդկային ռեսուրսների ատեսացիա և գործունեության գնահատում
9. Կոնֆլիկտների կառավարում
10. Սթրեսի կառավարում
11. Մոտիվացիայի էռությունը, ժամանակակից ձևերը
12. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ճապոնական մոդելը
13. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ամերիկյան մոդելը
14. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման եվրոպական մոդելը

14.3. Գնահատման չափանիշները¹⁶.

- Տեսական գիտելիքները.....:
- Գործնական աշխատանքները.....:
- Ինքնուրույն աշխատանքը....:

¹⁶ Լրացվում է ըստ ամբիոնի /դասախոսի որոշման

«ՎԱՆԱԶՈՐԻ Հ. ԹՈՒՄԱՆՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ»
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ՀԱՄԱՌՈՏ ՆԿԱՐԱԳՐԻՉ

Մասնագիտություն՝	041301.00. 7 կառավարում
	<i>/դասից, մասնագիտության լրիվ անվանումը/</i>
Կրթական ծրագիր՝	041301.17.7 հանրային կառավարում
	<i>/դասից, կրթական ծրագրի լրիվ անվանումը/</i>
Որակավորման աստիճան՝	կառավարման մագիստրոս
	<i>/բակալավր, մագիստրատուրա/</i>

Վանաձոր 2023

Առկա ուսուցման համակարգ

Դասընթացի քվանիշը, անվանումը	ԷԲԿ/մ-003 Մարդկային ռեսուրսների կառավարում			
Դասընթացին հատկացվող կրեդիտը	3 կրեդիտ			
Ուսումնառության տարի / կիսամյակ	1-ին տարի, 1-ին կիսամյակ			
Ժամերի բաշխումը	Լսարանային	30	Դասախոսություն	14
			Սեմինար	
			Լաբորատոր աշխատանք	
			Գործնական աշխատանք	16
	Ինքնուրույն	60		
	Ըստամենք	90		
Ստուգման ձևը	Ստուգարք բանավոր			
Դասընթացի նպատակը	<p>Դասընթացի նպատակն է</p> <p>Յուրացնելով մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանձնահատկությունները, կարողանան իրականացնել համակարգի ուսումնասիրության միջոցառումներ Մարդկային ռեսուրսների կառավարման վերաբերյալ տեսական գիտելիքներն ու ուսակությունները կարողանան կիրառել պրակտիկ գործունեության մեջ, հանձնարարված գրականության հիման վրա կարողանան իրականացնել հետազոտական ինքնուրույն աշխատանքները:</p>			
Դասընթացի վերջնարդյունքները	<p>Դասընթացը ձևավորում է կրթական ծրագրի հետևյալ վերջնարդյունք(ներ)ը.</p> <p>Գիտելիք</p> <ul style="list-style-type: none"> • մարդկային ռեսուրսների կառավարման հայեցակարգերի, սկզբունքների, ֆունկցիաների, մեթոդների մասին • մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործունների և սույնելուների մասին, • կազմակերպության նորմատիվա-մեթոդական ապահովման, • անձնակազմի պահանջարկի պլանավորման, 			

	<p><i>հավաքագրման, ընտրության և աշխատանքից ազատման մեթոդների, անձնակազմի ուսուցման և զարգացման ձևերի ու ուղիների վերաբերյալ</i></p> <p>Հմտություն</p> <p>Գիտելիքները գործնականում կիրառելու կարողություն, հետազոտություններ կատարելու ունակություններ, սովորելու ունակություն, նոր իրավիճակներին հարմարվելու ունակություն, նոր գաղափարներ առաջ քաշելու ունակություն, ինքնուրույն աշխատալու ունակություն</p> <p>Կարողունակություն</p> <p>համակարգել, ընդհանրացնել, վերլուծել անձնակազմի կառավարման բնագավառում առաջացած խնդիրների հետ կապված փաստացի նյութերը: Անցկացնել կազմակերպության անձնակազմի կառավարման համակարգային վերլուծություն:</p>
Դասընթացի բովանդակությունը	<ol style="list-style-type: none"> 1. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման էռությունը, զարգացման փուլերը և տեսությունները 2. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման սկզբունքները և մեթոդները 3. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործառույթները 4. Մարդկային ռեսուրսների ուսուցում, վերապատրաստում, որակավորման բարձրացում 5. Մարդկային ռեսուրսների ատեսացիա և գործունեության գնահատում 6. Մարդկային ռեսուրսների մոտիվացիա 7. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության գնահատում 8. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արտասահմանյան փորձ
Գնահատման մեթոդները և չափանիշները	<p>Բանավոր հարցում, ինքնուրույն աշխատանք, ստուգարք</p> <p>Գիտելիքների ստուգման և գնահատման բաղադրիչներն են՝</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Գործնական, սեմինար և լաբորատոր աշխատանքների ընթացքում ուսանողի ակտիվության և հմտությունների հաշվառում և գնահատում ընթացիկ ստուգումների միջոցով՝ առավելագույնը 40 միավոր: ▪ Ինքնուրույն աշխատանքների (անհատական առաջադրանքներ) հաշվառում և գնահատում

	<p>առավելագույնը գումարային 20 միավոր,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ դասընթացի ենթաքաժինների և ծրագրով նախատեսված այլ առաջադրանքների կատարման և յուրացման ընթացիկ ստուգում և գնահատում կիսամյակի ընթացքում (առկա ուսուցման համակարգում՝ ընթացիկ քննություններ կամ ստուգարքներ առավելագույնը գումարային 40 միավոր, հեռակա ուսուցմա համակարգում՝ քննություն և ստուգարք՝ առավելագույնը՝ 40 միավոր): ▪ ստուգման արդյունքների ամփոփում գնահատման նշված բաղադրիչների արդյունքների հիման վրա և դասընթացի արդյունարար գնահատականի ձևավորում՝ առավելագույնը գումարային 100 միավոր: 	
Գրականություն	Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н., Овчинникова Н.В. Кадровый менеджмент: Практическое руководство для руководителей и специалистов кадровых служб. – М.: ПРИОР,	2008
	Цыпкин Ю.А., Люкшинов А.Н. Управление персоналом. – М.:	2004
	Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – М.: Эксмо,	2007
	Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Пер. с англ. – М. :	2002.