

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ребковец Ольга Александровна
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 25.05.2024 22:45:54
Уникальный программный ключ:
e789ec8739030382afc5ebff702928ad51aff5fb

ПОЛОЖЕНИЕ

Редакция 1

Шифр УМКД-24-01-2022

Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры (УМКС) _____
«__» _____ 20__ г., протокол № ____
Зав. кафедрой (председатель УМКС)
_____ М.Г. Кудряшова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.10 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки: «Кадровый менеджмент»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Курс 1 Семестр 2

Зачет: 2 семестр

Петропавловск-Камчатский 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратура), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 952.

Разработчик:

доцент кафедры экономики и сервиса

(должность, кафедра)

_____ Е.В. Этингф

(подпись)

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО	4
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
5. ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ	8
6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА	10
7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ РАБОТ (ПРИ НАЛИЧИИ).....	13
8. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ЗАЧЕТА	13
9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	14
10. ФОРМЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА.....	16
11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА.....	20

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций, необходимых для выполнения задач в сфере стратегического управления человеческими ресурсами на различных уровнях.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний о понятийном аппарате стратегического управления
- изучение методик моделирования стратегий управления персоналом;
- овладение навыками проведения стратегического анализа и планирования;
- овладение навыками разработки стратегии управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры. Б1.О.10 (базовая часть). Изучение дисциплины требует от студента знаний по следующим дисциплинам: Теория управления (продвинутый уровень).

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом» имеет тесную взаимосвязь с последующими дисциплинами: управление деятельностью подразделения; проектный менеджмент; корпоративная социальная ответственность. Материал курса может быть использован при написании выпускной квалификационной работы.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «менеджмент»:

Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции
ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализ при решении исследовательских задач Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач • использовать средства информационных технологий для поиска, хранения, обработки, анализа и представления информации. Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • методами анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • базовые теории управления и кадрового менеджмента, Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • анализировать научно-исследовательские работы, Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки научно-исследовательских проектов.
ПК-1. Способен разработать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • методы, способы и инструменты управления персоналом, обеспечения кадровой безопасности • цели, стратегия развития и бизнес-план организации • методы реализации политики управления персоналом организации • методы анализа количественного и качественного состава персонала • системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала • технологии и методы формирования и контроля бюджетов • основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда • организационную структуру организации

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

	<ul style="list-style-type: none"> • специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области операционного управления персоналом и работой структурного подразделения, границы их применения • нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права • основы миграционного законодательства российской федерации в области привлечения и трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства • основы административного законодательства российской федерации в области управления персоналом и ответственности должностных лиц • законодательство российской федерации по защите персональных данных • локальные нормативные акты организации в области управления персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организовывать работу персонала структурного подразделения • определять задачи персонала структурного подразделения исходя из целей и стратегии организации • создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения • применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой • определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала • разрабатывать проектные предложения и мероприятия по повышению эффективности работы персонала • внедрять стратегию управления персоналом • составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета • работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по вопросам управления персоналом в части операционного управления персоналом и работы структурного подразделения <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки планов, программ и процедур управления персоналом, • навыками постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом • навыками разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале • навыками разработки предложений по обеспечению кадровой безопасности, обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, организации и оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике • навыками разработки предложений о затратах и формировании бюджета на персонал • методами контроля исполнения бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

4. Содержание дисциплины

Тема 1. Стратегическое управление

Сущность стратегического управления. Ключевые характеристики управления: миссия, предназначение, учет фактора времени, основные факторы построения системы управления, оценка эффективности. Недостатки и ограничения стратегического управления. Содержание процесса стратегического управления. Этапы разработки и реализации стратегии.

Тема 2. Стратегическое управление человеческим потенциалом

Уровни стратегического управления человеческим потенциалом: национальный, региональный, локальный. Стратегическое государственное управление. Стратегическое управление фирмой. Стратегический менеджмент развития личности. Взаимосвязь и различия кадровой политики и кадровой стратегии.

Тема 3. *Взаимосвязь кадровой и бизнес-стратегий*

Классификация бизнес-стратегий в зависимости от фазы жизненного цикла организации: Стратегия предпринимательства, Стратегия динамического роста, Стратегия прибыли, Стратегия ликвидации, Стратегия круговорота (циклическая). Уровни планирования при учете типа бизнес-стратегии и типа кадровой политики: долгосрочный (стратегический), среднесрочный (управленческий), краткосрочный (оперативный).

Тема 4. Моделирование кадровой стратегии

Мичиганская концепция стратегического менеджмента человеческих ресурсов. Гарвардская концепция управления человеческими ресурсами. Модель стратегического управления Д. Томпсона. Модель стратегического управления Ф. Дэвида. Модель стратегического управления К. Эндрюса. Модель стратегического управления Р. Линча: универсальный предписывающий подход (долгосрочный мониторинг), гибкий ситуационный подход (постоянный мониторинг). Модель стратегического управления В. Ефремова.

Тема 5. Стратегический анализ

Факторы анализа состояния внешней среды. Факторы анализа внутреннего состояния организации. Методы анализа: анализ издержек, анализ цепочки ценностей, анализ бизнес-процессов, SWOT-анализ, PEST-анализ (STEP, LEPEST).

Тема 6. Стратегическое планирование

Шесть взаимосвязанных направлений стратегического кадрового планирования. Планирование качественных характеристик персонала. Компетенция персонала как объект стратегического управления. Классификация компетенций. Уровни компетенции. Составляющие компетенции. Прогнозирование потребности в компетенциях. Задачи управления компетенциями.

Планирование численности персонала. Методы планирования численности персонала: по содержанию метода, по целевым показателям. *Общая потребность* по: объему продаж на одного работника; прибыли до оплаты налогов; добавленной стоимости (используется в производстве). *Потребность по категориям*: времени выполнения и объему работ (по трудоемкости); нормам обслуживания; числу рабочих мест; штатному расписанию. *Дополнительная потребность, обусловленная*: расширением производства; необходимостью возмещения выбывающих работников.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Тема 7. Реализация кадровой стратегии

Уровни стратегического управления. Субъекты и объекты кадрового стратегического управления. Функции стратегического кадрового управления.

Тема 8. Оценка кадровой стратегии

OKR (*Objectives and Key Results - Цели и Ключевые результаты*): Принципы, уровни, метрики, классификация метрик по степени зрелости, дерево метрик. Система сбалансированных показателей (ССП) и ключевых показателей эффективности (КПЭ) для управления персоналом. Сходства и различия OKR и KPI. Разработка системы оценки кадровой стратегии.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

5. Тематическое планирование

1. Дисциплина

Индекс по ФГОС, Наименование: **Б1.О.10, Стратегическое управление персоналом**

2. Направление подготовки (специальность)

Шифр по ФГОС, Наименование **38.04.02, «Менеджмент», профиль «Кадровый менеджмент»**

3. Группа

Шифр группы, курс, семестр **Мм-22, 1 курс, 2 семестр**

4. Преподаватель

Фамилия Имя Отчество, должность, кафедра **Этингоф Елена Владимировна, доцент кафедры экономики и сервиса**

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Лабораторные	Сам. работа	Всего, часов
1	Стратегическое управление персоналом	8	12	0	52	72
	Всего	8	12	0	52	72

Тематический план

Модуль 1

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
1	Стратегическое управление	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
2	Стратегическое управление человеческим потенциалом	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
3	Моделирование кадровой стратегии	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
4	Оценка кадровой стратегии	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
	Практические занятия (семинары)		
1	Стратегическое управление человеческим потенциалом	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
2	Взаимосвязь кадровой и бизнес-стратегий	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
3	Стратегический анализ	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

4	Стратегическое планирование	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
5	Реализация кадровой стратегии	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
6	Оценка кадровой стратегии	2	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
Самостоятельная работа			
1	<i>Взаимосвязь кадровой и бизнес-стратегий</i>	11	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
4	Моделирование кадровой стратегии	10	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
4	Этапы разработки кадровой стратегии	11	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
5	SWOT-анализ	10	УК-1; ОПК-1; ОПК-4
5	PEST-анализ	10	УК-1; ОПК-1; ОПК-4

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Семинар 1. Понятие и сущность стратегического управления персоналом.
Вопросы для обсуждения.

1. Какое место занимает стратегическое управление персоналом в системе управления организацией?
2. Каковы причины возникновения стратегического управления персоналом?
3. Какие существуют проблемы в системе управления персоналом?
4. Что такое конкурентоспособность организации?
5. Чем отличается конкурентоспособность организации от конкурентных преимуществ?
6. Как персонал организации влияет на создание конкурентных преимуществ?
7. Какие задачи решает стратегическое управление персоналом?
8. В чем сущность компетентностного подхода?
9. Какими качествами должен обладать ключевой персонал в организации?
10. Какие преимущества получает компания от стратегического управления персоналом?

Семинар 2. Система управления персоналом: содержание, цели, технологии, методы.
Вопросы для обсуждения.

1. Что такое система?
2. Что такое система управления персоналом?
3. Каковы цели системы управления персоналом?
4. Назовите задачи системы управления персоналом.
5. Перечислите подсистемы управления персоналом.
6. Какие существуют основные технологии управления персоналом?
7. Какие дополнительные функции выполняют службы управления персоналом?
8. Что такое метод управления персоналом?
9. Какие основные группы методов управления персоналом существуют?
10. Перечислите основополагающие методы формирования системы управления персоналом.
11. Назовите типы управления персоналом?

Семинар 3. Основные стратегии управления персоналом.
Вопросы для обсуждения.

1. В чем заключается основное содержание стратегии управления персоналом?
2. Что такое всеобъемлющая стратегия управления персоналом?

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

3. В чем заключается основное содержание стратегии привлечения наиболее ценных и перспективных сотрудников?
4. В чем заключаются особенности стратегии управления персоналом в международных компаниях?
5. В чем заключается основное содержание стратегии постоянного улучшения персонала?
6. В чем заключается основное содержание стратегии текущего кадрового обеспечения?
7. В чем заключается основное содержание стратегии управления знаниями персонала?
8. В чем заключаются особенности кадровых мероприятий при различных стратегиях развития?
9. Какими основными факторами определяются особенности стратегии управления персоналом?
10. На что направлено стратегическое управление человеческим капиталом?
11. В чем заключаются особенности кадровых мероприятий при различных базовых конкурентных стратегиях?
12. Какое влияние сложившаяся модель взаимоотношений сотрудников и организации оказывает на стратегию управления персоналом?

Семинар 4. Кадровая политика организации.

Вопросы для обсуждения.

1. Дайте определение политики организации, кадровой политики.
2. Приведите различные по основаниям классификации типы кадровой политики.
3. Какая связь существует между стратегией организации и кадровой политикой?
4. Перечислите этапы построения кадровой политики, охарактеризуйте их.
5. Перечислите кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типах кадровой политики.
6. Как вы понимаете стратегию управления персоналом?
7. Охарактеризуйте пассивную кадровую политику.
8. Дайте характеристику реактивной кадровой политике.
9. Охарактеризуйте превентивную кадровую политику.
10. Дайте характеристику активной кадровой политике. Какие подтипы активной кадровой политики существуют?
11. В чем основное отличие открытой и закрытой кадровой политики?
12. Опишите условия эффективности закрытой и открытой кадровой политики.
13. Назовите этапы проектирования кадровой политики.
14. Объясните понятие «кадровое мероприятие».
15. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование кадровой стратегии.

Семинар 5. Кадровое планирование в организации.

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое аутсорсинг и в чем состоит его основная цель?
2. Что такое конверсия отбора, что она показывает?
3. Как рассчитать коэффициент текучести кадров?
4. Какие преимущества дает положительный HR-бренд?
5. Как влиять на HR-бренд?
6. В чем особенность взаимоотношений организации и работника с точки зрения маркетинга персонала?
7. Что такое компетенция?
8. Что такое ценностное предложение работодателя, чем оно отличается от HR-бренда?

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

9. Какие направления деятельности охватывает кадровое планирование?
10. Что такое скрининг персонала

Семинар 6. Система обучения, развития и саморазвития персонала.

Вопросы для обсуждения.

1. Каковы основные факторы, определяющие необходимость непрерывного профессионального образования?
2. В чем суть транспрофессионализма?
3. Дайте определение понятия человеческого капитала.
4. Каковы задачи профессионального обучения?
5. Каковы цели обучения по Б. Блуму?
6. Перечислите основные федеральные законы – регуляторы обучения.
7. Какие виды профессионального обучения определяет Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»?
8. Как определяется потребность в обучении в организации?
9. Как формируется план обучения?
10. В чем суть экспертного и процессуального подходов к корпоративному обучению?
11. Охарактеризуйте виды обучения на рабочем месте.
12. Охарактеризуйте виды обучения вне рабочего места.
13. Сравните виды оценки эффективности обучения персонала.
14. По какой формуле определяется коэффициент эффективности обучения?
15. Охарактеризуйте виды методики оценки изменений поведения персонала.

Семинар 7. Система сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности для управления персоналом

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое измерение?
2. Что такое показатель?
3. Чем отличаются значение экономической величины и значение показателя экономической величины?
4. Назовите основные элементы показателя.
5. Что такое индикатор?
6. Перечислите требования к формулировке целей.
7. Что такое КПЭ?
8. Назовите основные виды КПЭ.
9. Перечислите требования к КПЭ.
10. Какие этапы разработки системы КПЭ для управления персоналом можно выделить?
11. Что такое ССП?
12. Как ССП связана с КПЭ?

6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

– для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы), составление плана текста, конспектирование текста, выписки из текста, учебно-

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.

– для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.

– для формирования умений: работы в команде, решение практических ситуаций и заданий, подготовка к деловым играм, написание и защита проекта и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Вопросы для самостоятельного исследования.

1. Концепции стратегического управления персоналом.
2. Внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на стратегию кадрового менеджмента.
3. Особенности стратегии кадрового менеджмента в зависимости от базовой стратегии развития организации.
4. Стратегии управления персоналом в зависимости от бизнес-стратегии организации.
5. Стратегии управления персоналом в зависимости от типа организационных стратегий.
6. Особенности стратегии управления персоналом в зависимости от стратегии конкуренции.
7. Типы позиционирования бизнеса.
8. Влияние стадии жизненного цикла организации на стратегию кадрового менеджмента.
9. Характеристика стратегий кадрового менеджмента в зависимости от типа кадровой политики
10. Стратегия кадрового менеджмента в зависимости от ориентации миссии организации.
11. Стратегии управления персоналом в зависимости от философии менеджмента: тейлоровская, интегрированная и японская.
12. Стратегия расчета на собственные силы.
13. Стратегия получения уже подготовленных специалистов.
14. Стратегия отбора небольшого числа специалистов с высокой квалификацией.
15. Стратегия отбора специалистов со средним уровнем компетенции, но в количестве, необходимом для выполнения поставленных задач.
16. Стратегия индивидуальной и независимой работы.
17. Стратегия командной работы.
18. Стратегия управления персонала, формирующая определенный тип организационной культуры.

7. Примерная тематика контрольных работ, курсовых работ

Контрольные и курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

8. Перечень вопросов для зачета

1. Стратегическое управление персоналом организации.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

2. Понятие и сущность стратегии управления персоналом.
3. Процесс стратегического управления персоналом.
4. Составляющие и виды стратегии управления персоналом, стратегические цели деятельности персонала предприятия.
5. Цель стратегического управления персоналом.
6. Элементы стратегии управления персоналом.
7. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом.
8. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом.
9. Этапы формирования стратегии управления персоналом.
10. Типы стратегий управления персоналом (активная, активно-пассивная, пассивная).
11. Типы организаций, реализующих стратегическое управление персоналом.
12. Стадии организационного развития, характеризующие жизненный цикл организации (стадии формирования организации, интенсивного роста, стабилизации, кризиса).
13. Стратегии организации и управления персоналом на различных стадиях ее жизненного цикла.
14. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации.
15. Типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегии динамичного роста, стратегии прибыльности, ликвидационная стратегия) и их влияние на стратегию управления персоналом.
16. Основы кадрового планирования в организации.
17. Сущность и значение кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
18. Связь кадрового планирования со стратегией управления персоналом.
19. Цели и задачи кадрового планирования.
20. Факторы, влияющие на процесс кадрового планирования.
21. Стратегическое планирование персонала.
22. Оперативный план работы с персоналом.
23. Существующие подходы к оценке эффективности управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт.
24. Методика оценки эффективности системы управления персоналом.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

9.1. Основная учебная литература

1. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html> (дата обращения: 26.02.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — ISBN 978-5-238-01437-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81838.html> (дата обращения: 26.02.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

9.2 Дополнительная учебная литература

1. *Абрамов, В. С.* Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под редакцией В. С. Абрамова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 444 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14595-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/520203>
2. *Голубков, Е. П.* Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / Е. П. Голубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15505-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/511366>
3. *Зуб, А. Т.* Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03013-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/510857>
4. *Круглов, Д. В.* Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/520255>
5. *Малюк, В. И.* Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03338-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/511532>
6. *Розанова, Н. М.* Конкурентные стратегии современной фирмы : учебник и практикум для вузов / Н. М. Розанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05140-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/512356>
7. *Тебекин, А. В.* Стратегический менеджмент : учебник для вузов / А. В. Тебекин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 333 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14644-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/510702>
8. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/510775>
9. *Шифрин, М. Б.* Стратегический менеджмент : учебник для вузов / М. Б. Шифрин. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03440-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/514517>

9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Название электронного ресурса	Используемый для работы адрес
eLibrary – Научная электронная библиотека	www.elibrary.ru
ЭБС ibooks.ru – библиотека цифрового века	http://ibooks.ru
Qlib – электронная библиотека образовательных и просветительных изданий	www.iqlib.ru
НЭИКОН – Национальный Электронно-Информационный Консорциум	http://www.neicon.ru
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	http://uisrussia.msu.ru/docs/ips/n/about.htm
Библиотека РФФИ	http://www.rfbr.ru/rffi/ru/books
Университетская библиотека онлайн	http://www.biblioclub.ru/info/about.html
Энциклопедии / Словари	http://www.enc-dic.com/ecology

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Аналитическая библиотека по современной России. Аналитическая лаборатория ВЕДИ	http://www.vedi.ru/sss.html
Аналитическая библиотека по современной России. Национальная электронная библиотека	http://www.nel.ru/analyt.doc/svodka.html
Всем, кто учится: обзоры сайтов, учебники по экономике и управлению	http://www.alleng.ru
Сайт «Корпоративный менеджмент». Новости, публикации, Библиотека управления	http://www.cfin.ru
Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент»	- http://www.ecsocman.edu.ru

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося

Текущий контроль

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения модулей дисциплины (оценка)	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся				
		устный опрос	индивидуальные устные опросы	решение заданий в тестовой форме	выполнение практических заданий	дискуссия по вопросам для обсуждения, выносимым на практические (семинарские) занятия
Высокий	отлично	ответы на поставленные вопросы излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстриру	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрирую	Оценка «отлично» - 85–100% правильных ответов;	выставляется обучающемуся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним, чье решение или расчет оказался наиболее продуманн	вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристик и в соответствии с нормативными и правовыми актами и теоретическим материалом.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		ются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	ются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.		ым, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов решений;	
Базовый	хорошо	ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	Оценка «хорошо» - 70–84% правильных ответов;	выставляется обучающемуся, использованному методике или инструмент анализа с незначительными нарушениями, чей расчет имеет незначительные погрешности;	вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.
Пороговый	удовлетворительно	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами,	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные вопросы (модулю), демонстрируются поверхностные знания вопросов, изученных в	Оценка «удовлетворительно» - 55–69% правильных ответов;	выставляется каждому обучающемуся, чей расчет имеет нарушения, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушениями	вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		допускаются нарушения норм литературной речи.	данном разделе (модуле), имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.		м методики его проведения;	
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по разделу (модулю) дисциплины, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	Оценка «неудовлетворительно» - 54% и менее правильных ответов;	выставляется каждому обучающемуся, если анализ проведен в нарушение методики его проведения, результаты не обоснованы, не сделаны выводы, расчет произведен с грубыми нарушениями и не соответствует поставленной задаче.	ответ на вопрос отсутствует или в целом неверен.

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)
		Зачет
Высокий	зачтено	расширенное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; использование новых ресурсов (технологий, средств) в решении профессиональных задач; увеличение доли собственного участия в профессиональных практических видах деятельности, не предусмотренных образовательной программой; расширение среды профессиональной деятельности, не предусмотренной образовательной программой; наличие навыков системной оценки качества своей профессиональной деятельности
Базовый	зачтено	полное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; достаточная сформированность практических умений, продемонстрированная в ходе осуществления профессиональной деятельности как в учебной, так и реальной практик; наличие навыков оценивания собственных достижений, определения проблем и потребностей в конкретной области профессиональной деятельности

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		
Пороговый	зачтено	понимание теоретического содержания дисциплины с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, наличие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию
Компетенции и не сформированы	не зачтено	отсутствует понимание теоретического содержания дисциплины, несформированность практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, отсутствие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.О.10 «Стратегическое управление персоналом» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

11. Материально-техническая база

- Система учебного телевидения, состоящая из телестудии и кабельной инфраструктуры. Телестудия оборудована цифровой видеокамерой, видео-микшером и осветительной аппаратурой. Кабельная инфраструктура построена на коаксиальном кабеле с использованием телевизионной станции «Планар-8».
 - Вычислительный и коммуникационный узел, использующий 4 сервера HELIOS Fortice C1 (Intel Xeon MP 1.4 512Mb Cache/ Up to 4 CPU/ Case Rack 7U/ 2048 Mb DDR SDRAM ECC PC1600/HDD 4 x 36 Gb SCSI Ultra 160 Hot Swap/ RAID Intel U3-2xchannel Ultra 160/LAN контроллеры 2x1000/ FDD 3,5"/CD-ROM 52x).
 - Система дистанционного обучения в режиме «on-line» на базе компьютерной программы Adobe Connect Pro, позволяющая одновременно работать с 5 виртуальными аудиториями, каждая из которых может вмещать до 100 студентов.
 - Университетская компьютерная система административного тестирования, содержащая тест по изучаемой дисциплине.
 - Проектор Acer PNХ0709.
 - Доска интерактивная ACTIV Board.
 - Оборудование компьютерной аудитории: Рабочая станция: Процессор Intel Pentium Dual Core E2180, 2000 MHz ОЗУ DDR2-800 1024 Мб, ЖД Maxtor STM 3250310AS – 16 ПЭВМ.
 - Базовое программное обеспечение: Microsoft Windows XP SP3, Mandriva Linux 2010, Microsoft SQL Server 2008, Microsoft Office 2003/2007/, Adobe Reader, WinRar, Oracle Open Office 3.3.0, Microsoft Visual Studio 2008.
- Учебно-лабораторные помещения социально-экономического факультета в достаточной степени оснащены приборами и оборудованием для реализации основной образовательной программы бакалавров по профилю «Экономика предприятий и организаций» направления «Экономика».