

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры экономики и
управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.О.28 Основы стратегического управления персоналом
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат социологических наук, доцент Снисаренко С. О.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:*Цель освоения дисциплины:*

- формирование целостного представления и навыков по организации стратегического управления персоналом, по проектированию и реализации стратегического развития персонала.

Задачи дисциплины:

- углубить знание новых функций менеджера по персоналу в организации стратегического управления организацией;

- расширить понимание инновационных методологических подходов к решению управленческих задач;

- сформировать умение синтезировать методологические принципы исследования методов управления персоналом в рамках инновационного развития;

- развить способность анализировать управленческие нововведения в широком социально-экономическом контексте;- овладеть навыками применения различных методологий и методик исследования систем стратегического управления персоналом.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	ОПК-3.1 Знает принципы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	-
	ОПК-3.2 Умеет обеспечивать документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	
	ОПК-3.3 Способен оценивать организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3.1. Знает принципы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Может применить на практике знание принципов разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.
ОПК-3.2. Умеет обеспечивать документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Обладает практическим умением обеспечивать документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.
ОПК-3.3. Способен оценивать организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Способен применить на практике навыки оценивания организационных и социальных последствий осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ОПК-3.1	ОПК-3.2	ОПК-3.3
1	Понятие стратегического управления персоналом	ОПК-3	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
2	Новая парадигма управления персоналом в экономике знаний.	ОПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
3	Система стратегического управления персоналом.	ОПК-3	Конспект №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
4	Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.	ОПК-3	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
5	Формулирование и реализация стратегий развития персонала.	ОПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
6	Стратегическое развитие персонала	ОПК-3	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
7	Компетенция персонала как объект стратегического управления.	ОПК-3	Доклад, сообщение/ Реферат №3 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №3 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
8	Стратегия вознаграждения персонала.	ОПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №3 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №3 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
9	Служба управления персоналом ее стратегическая роль.	ОПК-3	Конспект №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Тема 1: Понятие стратегического управления персоналом</p> <p>Стратегическое управление персоналом и человеческие ресурсы. Развитие концепции стратегического управления персоналом. Необходимость изменения парадигмы и модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика. Сущность стратегического управления персоналом. Место управления персоналом в единой концепции стратегического управления. Понятие видения, как цель развития фирмы и персонала в рамках эффективной организационной культуры.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Анализ концепции «Куб управления персоналом» М. Хильба (Швейцария). Условия получения синергетического эффекта при управлении персоналом.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Новая парадигма управления персоналом в экономике знаний.</p> <p>Характерные особенности экономики знаний. Общие и специфические факторы, вызывающие необходимость нового подхода к управлению персоналом. Основные недостатки современной практики управления персоналом в России, Германии и других странах Запада. Недостатки существующих теорий управления персоналом. Разработка новых подходов к управлению персоналом отечественными и зарубежными авторами: экономический, органический и гуманистический подходы.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Анализ особенностей концепции управления персоналом Г. Вэхтера (Германия).</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Система стратегического управления персоналом.</p> <p>Цели и задачи создания и функционирования системы стратегического управления персоналом. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персоналом в системе стратегического управления организацией. Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р. Ричардсону и М. Томпсону. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход».</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Преимущества и ограничения концепции стратегического управления персоналом.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.</p> <p>Этапы стратегического управления человеческими ресурсами в соответствии с понятием стратегического управления фирмой. Стратегия предпринимательства: ее сущность, особенности управления персоналом. Стратегия динамического роста организации и особенности управления персоналом. Стратегия ликвидации и кадровая политика фирмы.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Примеры зависимости стратегии управления персоналом от выбранной стратегии развития фирмы.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Формулирование и реализация стратегий развития персонала.</p> <p>Роль стратегии в управлении персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Управление персоналом при различных видах стратегии организации.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 6: Стратегическое развитие персонала</p> <p>Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал. Необходимое качество персонала. Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления. Управление компетенциями персонала.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Элементы развития персонала: «научение», образование, развитие, обучение.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 7: Компетенция персонала как объект стратегического управления.</p> <p>Понятия компетенции персонала (Г. Каннака и М. Бомензат). Составляющие компетенции. Понятие компетенции фирмы. Основные пути приобретения компетенции персоналом. Прогнозирование потребностей в развитии компетенции фирмы. Стимулирование роста компетенции персонала в рамках эффективной организационной культуры. Формула В. Врума. Управление компетенцией на уровне фирмы и на уровне личности работника.</p>

38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) "Управление персоналом организации"
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.О.28 Основы стратегического управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная
 Разработана для приема 2023/2024 учебного года

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Практические занятия/самостоятельная работа: Роль организационной культуры в развитии личности работника.</p> <p>Лабораторная работа: -</p> <p>Тема 8: Стратегия вознаграждения персонала. Роль стратегии вознаграждения: в достижении корпоративных целей. Характеристики стратегии вознаграждения и ее составные элементы. Разработка стратегии вознаграждения. Разновидности стратегии вознаграждения. Стратегия разработки системы мотивирования сотрудников.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Стратегия разработки системы материального и нематериального стимулирования.</p> <p>Лабораторная работа: -</p> <p>Тема 9: Служба управления персоналом ее стратегическая роль. Философия, новые задачи для управления персоналом. Специалисты службы управления персоналом как стратегические партнеры. Служба управления персоналом как деловой партнер. Ключевые роли и компетентность специалистов службы персонала. Стратегическая роль директора службы персонала. Развитие и исследования в функционале службы управления персоналом.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Стратегия профессиональной подготовки специалистов службы управления персоналом.</p> <p>Лабораторная работа: -</p> <p>Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом</p>

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 4
Аудиторные занятия (АЗ):	54	54
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
Самостоятельная работа студента (СР)	49	49
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	49	49
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	59	59
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Понятие стратегического управления персоналом	4	2	4	0	5	4
2	Новая парадигма управления персоналом в экономике знаний.	4	2	4	0	5	4
3	Система стратегического управления персоналом.	4	2	4	0	5	4
4	Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.	4	2	4	0	5	4
5	Формулирование и реализация стратегий развития персонала.	4	2	4	0	5	4
6	Стратегическое развитие персонала	4	2	4	0	6	4
7	Компетентность персонала как объект стратегического управления.	4	2	4	0	6	4
8	Стратегия вознаграждения персонала.	4	2	4	0	6	4
9	Служба управления персоналом ее стратегическая роль.	4	2	4	0	6	4
Итого:			18	36	0	49	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с

38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) "Управление персоналом организации"
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.О.28 Основы стратегического управления персоналом
 Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная
 Разработана для приема 2023/2024 учебного года
 будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 4
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	91	91
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	91	91
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	13	13
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	4	4
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Понятие стратегического управления персоналом	4	2	0	0	10	4
2	Новая парадигма управления персоналом в экономике знаний.	4	0	0	0	10	4
3	Система стратегического управления персоналом.	4	0	2	0	10	4
4	Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.	4	2	0	0	10	4
5	Формулирование и реализация стратегий развития персонала.	4	0	0	0	10	4
6	Стратегическое развитие персонала	4	0	2	0	10	4
7	Компетенция персонала как объект стратегического управления.	4	0	0	0	10	4
8	Стратегия вознаграждения персонала.	4	0	0	0	10	4
9	Служба управления персоналом ее стратегическая роль.	4	0	0	0	11	4
Итого:			4	4	0	91	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 4
Аудиторные занятия (АЗ):	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа студента (СР)	86	86
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	86	86
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	22	22
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Понятие стратегического управления персоналом	4	2	0	0	9	4
2	Новая парадигма управления персоналом в экономике знаний.	4	0	2	0	9	4
3	Система стратегического управления персоналом.	4	2	0	0	9	4
4	Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.	4	2	2	0	9	4
5	Формулирование и реализация стратегий развития персонала.	4	0	2	0	10	4
6	Стратегическое развитие персонала	4	2	0	0	10	4
7	Компетенция персонала как объект стратегического управления.	4	0	2	0	10	4
8	Стратегия вознаграждения персонала.	4	0	2	0	10	4
9	Служба управления персоналом ее стратегическая роль.	4	0	0	0	10	4
		Итого:	8	10	0	86	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. Учебное пособие для вузов / Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург); Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского (г. Симферополь), 2023 г. - 168 с. - ISBN 978-5-534-14713-1 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/strategicheskoe-upravlenie-personalom-520255>

2. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД. Учебник и практикум для вузов / Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; Под ред. Горелова Н.А. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 270 с. - ISBN 978-5-534-00650-6 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyu-podhod-512228>

3. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ 2-е изд., испр. и доп. Учебник для вузов / Сидоров М. Н. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва), 2023 г. - 158 с. - ISBN 978-5-534-08723-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/strategicheskij-menedzhment-512393>

Дополнительная литература:

1. НАСТОЛЬНАЯ КНИГА ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ 2-е изд., пер. и доп. Практическое пособие / Мансуров Р. Е., 2023 г. - 384 с. - ISBN 978-5-534-08165-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/nastolnaya-kniga-direktora-po-personalu-510849>

2. АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. Учебник для вузов / Волкова А. С., Кудяева М. М. - Новосибирский государственный университет экономики и управления (г. Новосибирск), 2023 г. - 170 с. - ISBN 978-5-534-15236-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/antikrizisnoe-upravlenie-personalom-520361>

3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ 2-е изд., испр. и доп. Учебник для вузов / Горленко

О. А., Ерохин Д. В., Можяева Т. П. - Брянский государственный технический университет (г. Брянск), 2023 г. - 249 с. - ISBN 978-5-534-00547-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/uvpravlennie-personalom-513356>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный
4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arhiv.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный
9. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. - Текст: электронный
10. [HR-tv.ru](https://thehrd.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный
11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный
12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный
13. [Executive.ru](https://www.executive.ru): профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.executive.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами

обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному порталу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному порталу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном портале Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет					
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично	

Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Доклад, сообщение/Реферат №1

1. Сравнительный анализ понятий "человеческие ресурсы" и "управление персоналом". 2. Анализ концепции стратегического управления персоналом. 3. Характеристика модели управления персоналом: модель соответствия. 4. Характеристика модели управления персоналом: гарвардская схема. 5. Характеристика модели управления персоналом: модель Р. Уолтона и Д.Геста. 6. Классификация видов деятельности в сфере стратегического управления персоналом. 7. Стратегическое управление персоналом: цели, задачи и область деятельности. 8. Управление персоналом в концепции стратегического управления предприятием. 9. Видение и миссия в развитии фирмы и персонала в рамках эффективной организационной культуры. 10. Синергетический эффект в управлении персоналом: суть и условия достижения.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

1. Назовите основные характерные особенности экономики знаний. 2. рассмотрите общие и специфические факторы, вызывающие необходимость нового подхода к управлению персоналом. 3. Раскройте суть основных недостатков современной практики управления персоналом в России. 4. Раскройте суть основных недостатков современной практики управления персоналом в Германии. 5. Раскройте суть основных недостатков современной практики управления персоналом в США. 6. Раскройте суть основных недостатков современной практики управления персоналом в России. 7. Проведите сравнение преимуществ и недостатков существующих теорий управления персоналом. 8. Объясните, чем вызвана необходимость разработки новых подходов к управлению персоналом отечественными авторами. 9. Объясните, чем вызвана необходимость разработки новых подходов к управлению персоналом зарубежными авторами. 10. Проанализируйте особенности концепции управления персоналом Г. Вэхтера (Германия).

Конспект №1

Подготовить опорный конспект темы по следующим вопросам. 1. Система стратегического управления персоналом: цели, задачи создания и функционирования. 2. Система стратегического управления персоналом: основная структура, элементы и подсистемы. 3. Система стратегического управления персоналом: роль и место стратегий развития персонала в стратегическом управлении компанией. 4. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. 5. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». 6. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р. Ричардсону и М. Томпсону. 7. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход». 8. Преимущества и ограничения концепции стратегического управления персоналом.

Доклад, сообщение/Реферат №2

1. Соотношение этапов стратегического управления человеческими ресурсами с понятием стратегического управления компанией. 2. Сущность и особенности управления персоналом в стратегии предпринимательства. 3. Сущность и особенности управления персоналом в стратегии динамического роста компании. 4. Сущность и особенности управления персоналом в

стратегии ликвидации и кадровой политики компании. 5. Зависимость стратегии управления персоналом от выбранной стратегии развития фирмы (раскрыть на конкретном примере).

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

1. Раскрыть роль стратегии в управлении персоналом. 2. Раскрыть необходимость разработки стратегии управления персоналом, цели и задачи. 3. Объяснить, что означает управление, ориентированное на высокие показатели работы. 4. Дать характеристику модели управления, ориентированного на высокий уровень приверженности сотрудников организации. 5. Объяснить способы согласования стратегий организации со стратегией управления персоналом. 6. Дать характеристику процедуры и проблем реализации стратегии управления персоналом. 7. На конкретном примере пояснить, как осуществляется управление персоналом при различных видах стратегии организации.

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1

1. Стратегическое развитие персонала в общеорганизационной стратегии: понятие, цели и задачи. 2. Интеллектуальный и человеческий капитал компании. 3. Компетентность и качество персонала: способы достижения. 4. Компетенции персонала в условиях стратегического управления развитием компании. 5. Управление компетенциями персонала. 6. Соотношение «научения», образования, развития и обучения в стратегии развития персонала.

Доклад, сообщение/Реферат №3

1. Понятия "компетенция" и "компетентность". 2. Понятия компетенции персонала в теориях Г. Каннака и М. Бомензата. 3. Составляющие компетенции работника. 4. Организационная компетентность. 5. Направления роста компетентности персонала организации. 6. Прогнозирование и проектирование потребностей в развитии организационной компетентности. 7. Эффективная организационная культура: стимулирование роста компетенции персонала. Организационная модель компетенций: планирование и управление компетенцией. 8. Роль организационной культуры в развитии личности работника.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №3

1. Дать характеристику роли стратегии вознаграждения: в достижении корпоративных целей. 2. Раскрыть суть и особенности стратегии вознаграждения и ее составные элементы. 3. Объяснить, в чем заключаются особенности разработки стратегии вознаграждения персонала. 4. Дать характеристику разновидностей стратегий вознаграждения персонала компании. 5. Объяснить особенности стратегии разработки системы мотивирования сотрудников. 6. Дать характеристику стратегии разработки системы материального стимулирования. 7. Дать характеристику стратегии разработки системы нематериального стимулирования.

Конспект №2

Подготовить опорный конспект темы по следующим вопросам. 1. Современные вызовы в управлении персоналом. 2. Новые роли специалистов службы управления персоналом. 3. Служба управления персоналом как ключевой посредник в реализации стратегии компании. 4. Функционал и ключевые роли специалистов службы персонала. 5. Директор службы управления человеческими ресурсами: профессиональные роли в стратегии развития компании. 6. Новые направления в функционале службы управления персоналом. 7. Профессиональное развитие специалистов службы управления персоналом.

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: зачет

Примерный перечень теоретических вопросов к зачету

1. Этапы разработки стратегии управления организацией.
2. Подходы к понятию «персонал»: персонал-издержки и персонал-ресурс.
3. Виды стратегии управления организацией и критерии оценки стратегии.
4. Этапы стратегического управления персоналом фирмы.
5. Стратегия обеспечения ресурсами.
6. Стратегии управления эффективностью.
7. Стратегия развития персонала.
8. Стратегия вознаграждения.
9. Стратегия трудовых отношений.
10. Кадровая политика в стратегии компании.
11. Условия разработки кадровой стратегии.
12. Управление персоналом развивающейся организации.
13. Составляющие стратегии управления персоналом.
14. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.
15. Компетенция персонала как объект стратегического управления.
16. Мотивация и стимулирование персонала в условиях глобальной экономики.
17. Руководство персоналом и мотивация труда.
18. Участие персонала в управлении производством.
19. Развитие глобализации и транснационализации современного мирового хозяйства.
20. Стратегическое управление персоналом в условиях экономических санкций.
21. Стратегический подход к мотивации персонала.
22. Этапы стратегического управления человеческими ресурсами в соответствии с понятием стратегического управления фирмой.
23. Стратегия предпринимательства: ее сущность, особенности управления персоналом.
24. Стратегия динамического роста организации и особенности управления персоналом.
25. Стратегия ликвидации и кадровая политика фирмы.
26. Сущность корпоративной культуры и ее роль в современном менеджменте.
27. Типология корпоративной культуры и ее составляющие.
28. Влияние культурных особенностей страны на корпоративную культуру.
29. Управление компетенцией организации как важнейшая задача менеджмента в условиях глобализации.
30. Управление компетенцией персонала.
31. Стратегическое управление персоналом и направления его совершенствования в современных условиях.
32. Необходимость перехода к инновационному менеджменту.
33. Менеджмент в эпоху глобализации.
34. Корпоративная культура в современном менеджменте.
35. Вовлеченность персонала.
36. Ценности современных сотрудников.
37. Новые задачи менеджмента персонала.
38. Основные особенности экономики знаний.
39. Значение развития персонала для успешности функционирования современной организации.
40. Адаптация и стабилизация кадров на предприятии в экономике знаний.
41. Понятие корпоративной культуры как важного элемента организационного развития.
42. Построение эффективной команды в современных условиях.
43. Инвестиции в человеческий капитал в эпоху глобализации.

44. Разработка стратегии работы с персоналом в условиях жесткой конкуренции.

Примерный перечень практических заданий к зачету

1. Дайте характеристику эволюции подходов к управлению персоналом.
2. Опишите недостатки современной практики управления персоналом.
3. Назовите четыре уровня развития практики управления персоналом.
4. Назовите причины неэффективности традиционного менеджмента.
5. Раскройте сущность стратегического управления персоналом.
6. Назовите условия получения синергетического эффекта при управлении персоналом.
7. Раскройте смысл стратегии динамического роста организации и особенности управления персоналом.
8. Назовите методы формирования эффективной корпоративной культуры.
9. Дайте характеристику трех стратегий в отношении персонала (стратегия инвестирования, стратегия стимулирования, стратегия вовлеченности).
10. Назовите основные составляющие стратегического управления человеческими ресурсами.