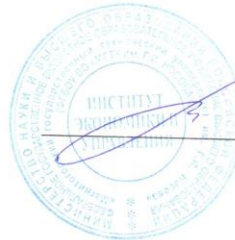




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭиУ
Е.С. Замбрицкая

20.03.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки (специальность)
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы
Цифровой HR и организационное развитие

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	1
Семестр	2

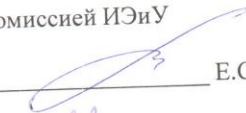
Магнитогорск
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления
07.02.2024, протокол № 6

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
20.03.2024 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:
доцент кафедры МиГУ, канд. пед. наук

 О.В. Ибрагимова

Рецензент:

директор ООО «Компания БИГ»,  С.С. Войнов

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

формирование компетенций, отражающих возможности ознакомления обучающихся с классическими и современными подходами к системам управления, в частности стратегическому

развитие профессиональных умений практической работы с использованием методов стратегического управления в различных видах профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Стратегическое управление персоналом входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Бережливое производство и управление производительностью труда

Методология и методы научного исследования

Организационная культура

Система управления персоналом организации

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Деловая карьера

Инновационное предпринимательство

Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Стратегическое управление персоналом» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;
ОПК-4.1	Знает и применяет современные методы и инструменты проектирования организационных изменений
ОПК-4.2	Владеет на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности в управлении подразделением по управлению персоналом
ОПК-4.3	Использует расчетно-аналитические, экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений
ПК-5	Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их

экономическую и социальную эффективность

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 37,15 акад. часов;
- аудиторная – 34 акад. часов;
- внеаудиторная – 3,15 акад. часов;
- самостоятельная работа – 71,15 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1.								
1.1 Стратегическое управление в организации. Возможности лидерства, команды и организации как системы стратегического управления.	2	5		5	17	- Подготовка к занятиям - выполнение заданий - самостоятельная работа с дополнительной литературой - подготовка презентаций и докладов	входной контроль	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.3
1.2 Процесс стратегического управления персоналом. Кадровая политика организации как элемент стратегии управления персоналом.		4		4	17	- Подготовка к занятиям - выполнение заданий - самостоятельная работа с дополнительной литературой - подготовка презентаций и докладов	текущий контроль	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
1.3 Виды стратегии управления персоналом. Управление трудовым потенциалом организации: стратегический аспект.		4		4	17	- Подготовка к занятиям - выполнение заданий - самостоятельная работа с дополнительной литературой - подготовка презентаций и докладов	текущий контроль знаний	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3

1.4 Стратегическое управление человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации		4	4	20,15	- Подготовка к занятиям - выполнение заданий - самостоятельная работа с дополнительной литературой - подготовка презентаций и докладов	текущий контроль знаний	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
Итого по разделу		17	17	71,15			
Итого за семестр		17	17	71,15		экзамен	
Итого по дисциплине		17	17	71,15		экзамен	

5 Образовательные технологии

На сегодняшний день стали очевидны преимущества использования компьютера на лекционных и практических учебных занятиях. Объяснение нового материала с использованием презентаций, выполненных с помощью программ Microsoft Power Point и Microsoft Front Page, вызывает интерес у студентов, способствует лучшему усвоению материала. Использование компьютера на учебных занятиях позволяет преподавателю экономить время, опрашивать учащихся на каждом занятии, вести статистику опроса, выявлять западающие темы. Также одним из эффективных средств информационных технологий является электронный учебник. Исходя из этого, более 20% всех занятий проводятся с применением информационных технологий.

Для обеспечения наибольшей эффективности образовательного процесса в курсе данной учебной дисциплины используются в процессе обучения передовые образовательные технологии:

- 1) традиционные образовательные технологии (информационная лекция, практические занятия);
- 2) технология проблемного обучения (проблемная лекция, практические занятия в форме практикума, кейс-метода);
- 3) игровые технологии (ролевые и деловые игры);
- 4) технологии проектного обучения (творческий проект);
- 5) интерактивные технологии (семинар-дискуссия);
- 6) информационно-коммуникационные образовательные технологии (лекция-визуализация, практические занятия в форме презентации).

Лекционные занятия наряду с сообщением учебной информации предполагают и решение следующих дидактических задач: заинтересовать студентов изучаемой темой, разрушить неверные стереотипы, убедить в необходимости глубокого освоения материала, побудить к самостоятельному поиску и активной мыслительной деятельности, помочь совершить переход от теоретического уровня социально-экономического планирования в муниципальных образованиях к прикладным знаниям в данной области.

Проведение групповых (семинарских и практических) занятий предполагает решение разнообразных дидактических задач: закрепление полученных знаний, формирование умения применять их на практике, совершенствование умения работать с информацией, анализировать, обобщать, принимать и обосновывать решения, аргументировано защищать собственные взгляды в дискуссии, взаимодействовать с другими членами группы в процессе разрешения конфликтных ситуаций.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544472> (дата обращения: 05.04.2024).

2. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535829> (дата обращения: 05.04.2024).

б) Дополнительная литература:

1. Голубков, Е. П. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / Е. П. Голубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15505-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536417> (дата обращения: 05.04.2024).

2. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531992> (дата обращения: 05.04.2024).

в) Методические указания:

1. Зельдович, Б. З. Активные методы преподавания управленческих дисциплин. Ситуационное обучение : учебное пособие для вузов / Б. З. Зельдович. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12568-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542664> (дата обращения: 13.04.2024).

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
Браузер Mozilla Firefox	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое	бессрочно
Calculate Linux Desktop Xfce	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
Linux Calculate	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации; комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

3. Помещения для самостоятельной работы: обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Стратегическое управление персоналом» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает выполнение практических работ.

Темы рефератов с презентацией

1. Сущность и назначение стратегии управления персоналом организации
2. Основные составляющие стратегического управления персоналом
3. Выбор стратегий управления персоналом
4. Анализ существующей стратегии управления персоналом организации
5. Построение системы стратегического управления знаниями
6. Коучинг как стратегический инструмент развития руководителей
7. Прогнозирование потребностей в развитии компетенции организации
8. Принципы стратегического управления персоналом И. Ансоффа
9. Долгосрочное планирование инвестиций в персонал
10. Стратегическое управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности организации.
11. Модели стратегического управления персоналом
12. Реализация стратегии управления персоналом предприятия
13. Особенности стратегического управления персоналом в России
14. Разработка стратегического плана организации
15. Понятие трудового потенциала и его конкурентоспособность
16. Информационное обеспечение процесса разработки стратегии управления персоналом
17. Стратегия предпринимательства: ее сущность, особенности управления персоналом
18. Стратегия динамического роста организации и особенности управления персоналом
19. Стратегия ликвидации и кадровая политика фирмы
20. Внутриорганизационное сопротивление стратегическим нововведениям
21. Построение системы кадровой диагностики и ее роль в выборе стратегий
22. Тенденции и перспективы развития стратегического управления персоналом
23. Недостатки теории и практики стратегического управления персоналом на предприятиях
24. Специфика стратегического управления в России
25. Оценка рисков принятия стратегических решений
26. Методы анализа внешней среды и конкурентных сил в стратегическом планировании
27. Стратегические планы в системе управления персоналом
28. Построение системы стратегического управления трудовыми ресурсами

Практическое задание (кейс)

Задание выполняется на основе данных организации, в которой Вы проходили практику.

1. Сравните слабые и сильные стороны организации в области персонала, заполнив прилагаемую таблицу. Постройте конкурентный профиль Вашей организации и предприятия-конкурента.
2. Проведите SWOT-анализ системы управления персоналом организации.
3. На основе существующих целей организации и полученных данных (п. 1 и п 2.) определите оптимальную стратегию управления персоналом.
4. Определите важнейшие составляющие стратегии управления персоналом и первоочередные стратегические меры, которые необходимо принять на предприятии.
5. Разработайте стратегический план.
6. Предложите способы и индикаторы контроля выполнения стратегии управления

персоналом.

Функции по управлению персоналом и показатели	оценка				
	Очень высокая	высокая	средняя	низкая	Очень низкая
Производительность труда					
Затраты на персонал					
Коэффициент текучести					
Планирование трудового потенциала					
Отбор и найм персонала					
Адаптация персонала					
Повышение квалификации					
Ротация, планирование карьеры					
Перспективы профессионального роста					
Развитие организационной деятельности					
Перемещение персонала внутри организации					
Управление коммуникациями					
Социальная защита					
Техника безопасности и охрана здоровья					
Отношения между руководителями и работниками					
Технологии управления персоналом					
дисциплина					
Сокращения и увольнения					
Работа с пенсионерами					
Оценка и оплата труда, мотивация					

Практико-ориентированные задания

Внимательно ознакомьтесь с конкретной ситуацией и ответьте на вопросы:

1. Основываясь на существующих целях организации, разработайте стратегический план, и конкретные мероприятия по осуществлению стратегии управления персоналом.
 2. Предложите способы контроля выполнения стратегии управления персоналом.
- Ситуация. Компания Z является акционерным обществом и имеет почти 70-летнюю историю. Это одно из ведущих предприятий, оно специализируется на производстве

высокоупорных и огнеупорных изделий, которые поставляет во многие регионы России, а также в Украину, Молдавию, Казахстан, Беларусь, Бельгию, Германию и другие страны.

Помимо производства компания имеет собственную научно-исследовательскую и экспериментальную базу по освоению высококачественных изделий, соответствующих международным стандартам качества. В компании работает более 30 тыс. сотрудников.

Стратегия ее развития включает наращивание производства и повышение качества продукции как основные условия расширения доли рынка и выхода на новые рынки. Серьезной в компании является проблема острого дефицита квалифицированных кадров (рабочих, специалистов, управленцев). Поскольку это специфическое производство, территориально удаленное от мегаполисов, постоянно ощущается нехватка высокопрофессиональных работников (рабочих, инженеров и специалистов).

Данная проблема возникла при переходе на рыночные отношения, когда перестала существовать государственная система распределения молодых специалистов после окончания учебных заведений, и обострилась в последние годы в связи с открытием ряда крупных компаний, привлекательных для молодежи, и усилением конкуренции за персонал. Одновременно руководство фиксирует проблему старения персонала, средний возраст его в настоящее время составляет 42 года.

Другой проблемой является желание работающих специалистов и вновь принимаемых работников занять должности, не связанные с тяжелыми и вредными условиями труда в цехах. Все стремятся осесть в отделах, для этого наиболее перспективные получают второе экономическое, юридическое, управленческое образование.

Попытки привлекать готовых специалистов из других регионов и конкурирующих предприятий безуспешны в силу ряда объективных причин. Поэтому кадровая политика и мотивационные программы ориентированы на удержание, развитие и оптимальное использование потенциала своих кадров.

Руководство поставило цели системы управления персоналом:

1. Ориентация подрастающих поколений местных жителей на выбор профессий, необходимых компании.
2. Привлечение и закрепление высокопрофессиональных специалистов. Поощрение приверженности компании.
3. Создание атмосферы творчества, развития и инновации, а также условий для карьерного развития персонала.
4. Создание благоприятных условий труда и быта работников.

Система вознаграждения персонала включает:

- Средняя заработная плата превышает величину прожиточного уровня в регионе в 4 раза; индексация происходит ежегодно в соответствии с темпами инфляции.
- Компенсации и различия в окладах в зависимости от стажа, должности, квалификации, образования, результативности труда.
- Выплаты за выслугу лет и доплаты за ученую степень.
- Действующая система наставничества.
- Информация о целях, программах, истории компании размещена на сайте, стендах; актуальная информация о событиях регулярно публикуется в газете компании.
- Дополнительные отпуска работникам вредных производств и тем, кто обучается заочно
- Обеспечение спецодеждой, доплаты на питание, выделение беспроцентной ссуды на покупку жилья, медицинское обслуживание (медико-профилактический центр), детский лагерь отдыха, база отдыха, дворцы культуры и спорта, библиотека.
- Персональные стипендии школьникам и студентам профильных вузов

7. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;		
<i>ОПК-4.1:</i>	<i>Знает и применяет современные методы и инструменты проектирования организационных изменений</i>	<p align="center">Темы рефератов с презентацией</p> <p>24. Сущность и назначение стратегии управления персоналом организации</p> <p>25. Основные составляющие стратегического управления персоналом</p> <p>26. Выбор стратегий управления персоналом</p> <p>27. Анализ существующей стратегии управления персоналом организации</p> <p>28. Построение системы стратегического управления знаниями</p> <p>29. Коучинг как стратегический инструмент развития руководителей</p> <p>30. Прогнозирование потребностей в развитии компетенции организации</p> <p>31. Принципы стратегического управления персоналом И. Ансоффа</p> <p>32. Долгосрочное планирование инвестиций в персонал</p> <p>33. Стратегическое управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности организации.</p> <p>34. Модели стратегического управления персоналом</p> <p>35. Реализация стратегии управления персоналом предприятия</p> <p>36. Особенности стратегического управления персоналом в России</p> <p>37. Разработка стратегического плана организации</p> <p>38. Понятие трудового потенциала и его конкурентоспособность</p> <p>39. Информационное обеспечение процесса разработки стратегии управления персоналом</p>
<i>ОПК-4.2:</i>	<i>Владеет на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности в управлении подразделением по управлению персоналом</i>	<p align="center">Практическое задание (кейс)</p> <p>Задание выполняется на основе данных организации, в которой Вы проходили практику.</p> <p>7. Сравните слабые и сильные стороны организации в области персонала, заполнив прилагаемую таблицу. Постройте конкурентный профиль Вашей организации и предприятия-конкурента.</p> <p>8. Проведите SWOT-анализ системы управления персоналом организации.</p> <p>9. На основе существующих целей организации и полученных данных (п. 1 и п 2.) определите оптимальную стратегию управления персоналом.</p> <p>10. Определите важнейшие составляющие стратегии управления персоналом и первоочередные стратегические меры, которые необходимо принять на предприятии.</p>

		<p>11. Разработайте стратегический план.</p> <p>12. Предложите способы и индикаторы контроля выполнения стратегии управления персоналом.</p>
<i>ОПК-4.3:</i>	<i>Использует расчетно-аналитические, экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений</i>	<p style="text-align: center;">Вопросы к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие кадровой политики организации. 2. Цели, задачи и основные элементы кадровой политики. 3. Основные подходы к формированию кадровой политики. 4. Проблемы документального оформления кадровой политики организации. 5. Типы кадровой политики и их краткая характеристика. (активная, пассивная, превентивная, реактивная, открытая и закрытая кадровая политика). 6. Факторы, влияющие на выбор типа кадровой политики. 7. Особенности кадровой политики современных организаций. 8. Стратегическое управление персоналом организации. 9. Понятие и сущность стратегии управления персоналом. 10. Процесс стратегического управления персоналом. 11. Составляющие и виды стратегии управления персоналом, стратегические цели деятельности персонала предприятия. 12. Цель стратегического управления персоналом. 13. Элементы стратегии управления персоналом. 14. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом. 15. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом.
ПК-5: Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом		
<i>ПК-5.1:</i>	<i>Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления</i>	<p style="text-align: center;">Темы рефератов с презентацией</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегия предпринимательства: ее сущность, особенности управления персоналом 2. Стратегия динамического роста организации и особенности управления персоналом 3. Стратегия ликвидации и кадровая политика фирмы 4. Внутриорганизационное сопротивление стратегическим нововведениям 5. Построение системы кадровой диагностики и ее роль в выборе стратегий 6. Тенденции и перспективы развития стратегического управления персоналом 7. Недостатки теории и практики стратегического управления персоналом на предприятиях 8. Специфика стратегического управления в России 9. Оценка рисков принятия стратегических решений 10. Методы анализа внешней среды и конкурентных сил в стратегическом планировании 11. Стратегические планы в системе управления персоналом

		12. Построение системы стратегического управления трудовыми ресурсами
ПК-5.2:	<i>Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками</i>	<p style="text-align: center;">Практическое задание (кейс)</p> <p>Задание выполняется на основе данных организации, в которой Вы проходили практику.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функционально-стоимостный анализ деятельности персонала 2. Управление расходами на персонал 3. Управление кадровыми рисками 4. Сравните слабые и сильные стороны организации в области персонала, заполнив прилагаемую таблицу. Постройте конкурентный профиль Вашей организации и предприятия-конкурента. 5. Проведите SWOT-анализ системы управления персоналом организации.
ПК-5.3:	<i>Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность</i>	<p style="text-align: center;">Темы рефератов с презентацией</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала, 2. Оценка экономической и социальной эффективности проектов по мотивации и стимулированию персонала организации 3. Существующие подходы к оценке эффективности управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт. 4. Методика оценки эффективности системы управления персоналом на основе оценки конкурентоспособности.

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Примерная структура и содержание пункта:

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– **на оценку «отлично» (5 баллов)** – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– **на оценку «хорошо» (4 балла)** – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– **на оценку «удовлетворительно» (3 балла)** – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– **на оценку «неудовлетворительно» (2 балла)** – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– **на оценку «неудовлетворительно» (1 балл)** – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

Вопросы к экзамену

1. Стратегическое управление персоналом организации.
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. Понятие кадровой политики организации.
13. Цели, задачи и основные элементы кадровой политики.
14. Основные подходы к формированию кадровой политики.
15. Проблемы документального оформления кадровой политики организации.
16. Типы кадровой политики и их краткая характеристика. (активная, пассивная, превентивная, реактивная, открытая и закрытая кадровая политика).
17. Факторы, влияющие на выбор типа кадровой политики.
18. Особенности кадровой политики современных организаций.

19. Стадии организационного развития, характеризующие жизненный цикл организации (стадии формирования организации, интенсивного роста, стабилизации, кризиса).
20. Стратегии организации и управления персоналом на различных стадиях ее жизненного цикла.
21. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации.
22. Типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегии динамичного роста, стратегии прибыльности, ликвидационная стратегия) и их влияние на стратегию управления персоналом.
23. Основы кадрового планирования в организации.
24. Сущность и значение кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
25. Связь кадрового планирования со стратегией управления персоналом.
26. Цели и задачи кадрового планирования.
27. Содержание кадрового планирования.
28. Факторы, влияющие на процесс кадрового планирования.
29. Временные рамки кадрового планирования.
30. Содержание стратегического плана.
31. Уровни кадрового планирования (стратегический, тактический; оперативный).
32. Стратегическое планирование персонала.
33. Оперативный план работы с персоналом.
34. Существующие подходы к оценке эффективности управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт.
35. Методика оценки эффективности системы управления персоналом на основе оценки конкурентоспособности.
36. Мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.
37. Документационное сопровождение мероприятий, и оценка организационных и социальных последствий.
38. Факторы, влияющие на конкурентоспособность трудового потенциала организации и способы его повышения.