

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)
25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – 31 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

д-р. экон. наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Мортиков В.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Чумаченко Г. В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Розмыслов А. Н.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Шильникова З. Н.

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Литвин Р. И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической

комиссии института управления и государственной службы  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – предоставить студентам практические знания и навыки в области управления персоналом, которые могут быть применены в различных организациях и секторах экономики.

Задачи:

Понимание роли человеческих ресурсов в организации и их влияния на достижение стратегических целей организации.

Изучение методов и инструментов для привлечения, развития и удержания квалифицированных сотрудников.

Разработка стратегий управления человеческими ресурсами, которые способствуют достижению бизнес-целей организации.

Анализ и оценка эффективности системы управления персоналом.

Развитие навыков лидерства и управления командой, необходимых для эффективного управления человеческими ресурсами.

Понимание социальных и этических аспектов управления человеческими ресурсами.

Изучение технологических инноваций и новых подходов к управлению персоналом.

Ознакомление с основами правового регулирования трудовых отношений и защиты прав сотрудников.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы (Б1.В.03). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основные подходы и методы разработки и реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации, а также методы оценки их социальной и экономической эффективности

умения:

разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, учитывая внешние и внутренние факторы, цели и задачи организации, потребности и интересы персонала, а также оценивать их социальную и экономическую эффективность на основе анализа данных, показателей и индикаторов

навыки:

проектного менеджмента, коммуникации и взаимодействия с заинтересованными сторонами при разработке и реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации, а также

представления и обоснования результатов своей деятельности в соответствии с правилами делового общения.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Институциональные основы управления человеческими ресурсами в организации» и служит основой для освоения дисциплин «Антикризисное управление персоналом» и «Анализ бизнес-процессов организации», и других профильных дисциплин специальности 38.04.03 Управление персоналом, а также написания магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	ОПК-3.1 Формирование общих навыков системного мышления, системного анализа и системного подхода к решению экономических и управленческих проблем, освоение методов системного анализа, получение знаний, умений и навыков использования этих методов в учебной и в буду.	Знать основные концепции и подходы к управлению персоналом в динамичной среде организации принципы и методы оценки эффективности политик и технологий управления персоналом, а также социальные показатели, связанные с работой персонала современные тенденции и методы управления персоналом. Уметь анализировать среду организации и разрабатывать стратегии управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды проводить анализ данных и социальных показателей для оценки эффективности политик и технологий управления персоналом разрабатывать и внедрять новые технологии и политики управления

		персоналом, проводить обучение и тренинги Владеть применять современные методы и инструменты управления персоналом для достижения целей организации в динамичной среде навыками разработки и реализации мероприятий по повышению эффективности управления персоналом на основе анализа данных и социальных показателей навыки планирования и координации реализации стратегии управления персоналом, умение оценивать эффективность применяемых подходов
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	72	20
Лекции	48	12
Семинарские занятия	24	8
Практические занятия	-	-
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	60	124
Форма аттестации	экзамен	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение в стратегическое управление человеческими ресурсами

1. Определение понятия "стратегическое управление человеческими ресурсами"
2. История и эволюция управления человеческими ресурсами
3. Роль стратегического управления человеческими ресурсами в организации

4. Влияние стратегического управления человеческими ресурсами на бизнес-процессы

5. Основные задачи стратегического управления человеческими ресурсами

Тема 2. Роль человеческих ресурсов в организации и их влияние на достижение стратегических целей

1. Роль человеческих ресурсов в бизнес-процессах

2. Влияние человеческих ресурсов на конкурентоспособность организации

3. Влияние человеческих ресурсов на качество продукции и услуг

4. Роль управления человеческими ресурсами в достижении стратегических целей

5. Примеры организаций, достигших успеха благодаря эффективному управлению человеческими ресурсами

Тема 3. Оценка потребностей в персонале и планирование кадровых ресурсов

1. Оценка текущих и будущих потребностей в персонале

2. Анализ рынка труда и конкуренции за талантливых кандидатов

3. Оценка текущих кадровых ресурсов

4. Разработка плана кадровых ресурсов на короткий и долгосрочный период

5. Учет стратегических целей организации при планировании кадровых ресурсов

Тема 4. Привлечение и отбор персонала: новейшие технологии и инструменты

1. Использование социальных сетей и рекрутинговых сайтов для привлечения кандидатов

2. Методы и технологии для оценки потенциала кандидатов

3. Проведение интервью и тестирование кандидатов

4. Особенности отбора персонала для разных должностей и уровней квалификации

Тема 5. Обучение и развитие персонала как стратегический инструмент организации

1. Определение понятия "обучение и развитие персонала"

2. Роль обучения и развития персонала в достижении стратегических целей

3. Оценка потребностей в обучении и развитии персонала

4. Выбор методов и инструментов обучения и развития персонала

5. Эффективность обучения и развития персонала: оценка результатов и ROI

Тема 6. Оценка производительности и эффективности персонала

1. Определение понятия "оценка производительности и эффективности персонала"

2. Методы и инструменты оценки производительности и эффективности персонала

3. Системы оценки производительности и эффективности персонала: преимущества и недостатки

4. Разработка планов развития персонала на основе оценки производительности и эффективности

5. Оценка эффективности системы оценки производительности и эффективности персонала

Тема 7. Управление вознаграждением и стимулирование сотрудников

1. Определение понятия "управление вознаграждением и стимулирование сотрудников"

2. Роль управления вознаграждением и стимулированием сотрудников в достижении стратегических целей

3. Методы и инструменты управления вознаграждением и стимулирования сотрудников

4. Разработка системы вознаграждений и стимулирования сотрудников

5. Оценка эффективности системы управления вознаграждениями и стимулирования сотрудников

Тема 8. Управление талантами и развитие лидерства

1. Определение понятия "управление талантами и развитие лидерства"

2. Роль управления талантами и развития лидерства в достижении стратегических целей

3. Методы и инструменты управления талантами и развития лидерства

4. Разработка планов развития талантов и лидерства

5. Оценка эффективности системы управления талантами и развития лидерства

Тема 9. Управление изменениями в организации и их влияние на персонал

1. Определение понятия "управление изменениями в организации"

2. Роль управления изменениями в достижении стратегических целей

3. Методы и инструменты управления изменениями в организации

4. Влияние изменений в организации на персонал

5. Управление эмоциональными реакциями персонала на изменения

Тема 10. Управление разнообразием и инклюзивностью в организации

1. Определение понятия "управление разнообразием и инклюзивностью в организации"

2. Роль управления разнообразием и инклюзивностью в достижении стратегических целей
3. Методы и инструменты управления разнообразием и инклюзивностью в организации
4. Преимущества и недостатки разнообразия и инклюзивности в организации
5. Создание инклюзивной культуры в организации

Тема 11. Управление конфликтами и проблемами в трудовых отношениях

1. Определение понятия "управление конфликтами и проблемами в трудовых отношениях"
2. Роль управления конфликтами и проблемами в достижении стратегических целей
3. Методы и инструменты управления конфликтами и проблемами в трудовых отношениях
4. Профилактика конфликтов и проблем в трудовых отношениях
5. Разрешение конфликтов и проблем в трудовых отношениях

Тема 12. Этические аспекты управления человеческими ресурсами

1. Основы этики в управлении человеческими ресурсами
2. Кодексы поведения и деловой этики для HR-менеджеров
3. Этические аспекты процесса найма и увольнения
4. Этические аспекты управления разнообразием и включительностью
5. Этические аспекты в использовании информации о персонале

Тема 13. Инновации и новые подходы в управлении человеческими ресурсами

1. Цифровизация и автоматизация процессов управления персоналом
2. Гибкие формы занятости и работа на удаленной основе
3. Использование искусственного интеллекта и аналитики данных в HR-управлении
4. Управление эмоциональным интеллектом и мотивацией сотрудников
5. Новые тренды в организации рабочих мест и корпоративной культуры

Тема 14. Глобализация и международное управление человеческими ресурсами

1. Особенности международной HR-стратегии и управления персоналом
2. Адаптация персонала к международной среде и мультикультурности
3. Решение конфликтов и культурных различий в международной команде

4. Развитие международных лидеров и перспективы карьерного роста в международном бизнесе

5. Международные правовые и нормативные требования в управлении человеческими ресурсами

Тема 15. Перспективы развития управления человеческими ресурсами в будущем.

1. Определение глобализации и ее влияния на управление персоналом

2. Методы системного анализа для анализа и оптимизации управления персоналом в условиях глобализации

3. Разработка оптимальной системы управления персоналом в условиях глобализации на основе системного анализа

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Прогнозы развития технологий и их влияние на HR-управление	4	1
2.	Изменение корпоративной культуры и требований к HR-специалистам	4	1
3.	Управление гендерным и возрастным разнообразием в командах	4	1
4.	Развитие навыков мягкого управления и управления эмоциональным интеллектом	4	1
5.	Создание более гибких и адаптивных HR-стратегий в условиях быстро меняющегося бизнес-окружения.	4	1
6.	Прогнозы развития технологий и их влияние на HR-управление	4	1
7.	Изменение корпоративной культуры и требований к HR-специалистам	4	1
8.	Управление гендерным и возрастным разнообразием в командах	4	1
9.	Развитие навыков мягкого управления и управления эмоциональным интеллектом	4	1
10.	Создание более гибких и адаптивных HR-стратегий в условиях быстро меняющегося бизнес-окружения.	2	1
11.	Прогнозы развития технологий и их влияние на HR-управление	2	1
12.	Изменение корпоративной культуры и требований к HR-специалистам	2	1
13.	Управление гендерным и возрастным разнообразием в командах	2	
14.	Развитие навыков мягкого управления и управления эмоциональным интеллектом	2	

15.	Создание более гибких и адаптивных HR-стратегий в условиях быстро меняющегося бизнес-окружения.	2	
Итого:		48	12

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Введение в стратегическое управление человеческими ресурсами	4	1
2.	Роль человеческих ресурсов в организации и их влияние на достижение стратегических целей	4	1
3.	Оценка потребностей в персонале и планирование кадровых ресурсов	4	1
4.	Привлечение и отбор персонала: новейшие технологии и инструменты	2	1
5.	Обучение и развитие персонала как стратегический инструмент организации	2	1
6.	Оценка производительности и эффективности персонала	2	1
7.	Управление вознаграждением и стимулирование сотрудников	2	1
8.	Управление талантами и развитие лидерства	2	
9.	Управление изменениями в организации и их влияние на персонал	2	
10.	Управление разнообразием и инклюзивностью в организации	2	
11.	Управление конфликтами и проблемами в трудовых отношениях	2	
12.	Этические аспекты управления человеческими ресурсами	2	
13.	Инновации и новые подходы в управлении человеческими ресурсами	2	
14.	Глобализация и международное управление человеческими ресурсами	2	
15.	Перспективы развития управления человеческими ресурсами в будущем.	2	1
Итого:		36	8

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Введение в стратегическое управление человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата,	4	10

		доклада		
2.	Роль человеческих ресурсов в организации и их влияние на достижение стратегических целей	Самостоятельное изучение литературы.	4	10
3.	Оценка потребностей в персонале и планирование кадровых ресурсов	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
4.	Привлечение и отбор персонала: новейшие технологии и инструменты	Самостоятельное изучение литературы.	4	8
5.	Обучение и развитие персонала как стратегический инструмент организации	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
6.	Оценка производительности и эффективности персонала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
7.	Управление вознаграждением и стимулирование сотрудников	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
8.	Управление талантами и развитие лидерства	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
9.	Управление изменениями в организации и их влияние на персонал	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
10.	Управление разнообразием и инклюзивностью в организации	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата,	4	8

		доклада		
11.	Управление конфликтами и проблемами в трудовых отношениях	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
12.	Этические аспекты управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
13.	Инновации и новые подходы в управлении человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
14.	Глобализация и международное управление человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
15.	Перспективы развития управления человеческими ресурсами в будущем.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
Итого:			60	124

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно

усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Кадровый менеджмент : учебное пособие / Л.А. Бугаев [и др.] ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 324 с.

2. Боровая Л.В. Пространственная организация бизнеса: управление персоналом : учебно-методическое пособие. Теория и практика / Л.В. Боровая, М.В. Передерий ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2020. - 56 с.

3. Передерий М.В. Управление персоналом : учебное пособие / М.В. Передерий, В. Е. Романенко ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2015. - 64 сб)

4. дополнительная литература:

1. Основы теории систем и системный анализ в научных исследованиях : методические указания к практическим (семинарским) занятиям по дисциплине «Теория систем и системный анализ» / А.А. Михайлов ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 12 с.

2. Тебекин А.В. Управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. - М. : КНОРУС, 2014. - 624 с. - (Бакалавриат).

3. Тихоновскова С.А. Управление персоналом : учебное пособие / С.А. Тихоновскова, А.Г. Самойленко, И.В. Сотникова ; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГТУ, 2006. - 121 с. - (Дистанционное обучение).

4.

в) методические рекомендации:

1. Боровая Л.В. Пространственная организация бизнеса: управление персоналом : учебно-методическое пособие. Теория и практика / Л.В. Боровая, М.В. Передерий ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2020. - 56 с.

г) интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
---------------------------	------------------------------------	--------

Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Системный анализ в экономике и управлении»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	Пороговый	знать: основные концепции и подходы к управлению персоналом в динамичной среде организации принципы и методы оценки эффективности политик и технологий управления персоналом, а также социальные показатели, связанные с работой персонала современные тенденции и методы управления персоналом
Основной		Базовый	уметь: анализировать среду организации и разрабатывать стратегии управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды проводить анализ данных и социальных показателей для оценки эффективности политик и технологий управления персоналом разрабатывать и внедрять новые технологии и политики управления персоналом, проводить обучение и тренинги
Заключительный		Высокий	владеть: применять современные методы и инструменты управления персоналом для достижения целей организации в динамичной среде навыками разработки и реализации мероприятий по повышению эффективности управления персоналом на основе анализа данных и социальных показателей навыки планирования и координации реализации стратегии управления персоналом, умение оценивать эффективность применяемых подходов

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Формирование общих навыков системного мышления, системного анализа и системного подхода к решению экономических и управленческих проблем, освоение методов системного анализа, получение знаний, умений и навыков использования этих методов в учебной и в буду.	Тема 1. <i>Введение в стратегическое управление человеческими ресурсами</i> Тема 2. <i>Роль человеческих ресурсов в организации и их влияние на достижение стратегических целей</i> Тема 3. <i>Оценка потребностей в персонале и планирование кадровых ресурсов</i> Тема 4. <i>Привлечение и отбор персонала: новейшие технологии и инструменты</i> Тема 5. <i>Обучение и развитие персонала как стратегический инструмент организации</i> Тема 6. <i>Оценка производительности и эффективности персонала</i> Тема 7. <i>Управление вознаграждением и стимулирование сотрудников</i> Тема 8.	1,2

				<i>Управление талантами и развитие лидерства</i> Тема 9. <i>Управление изменениями в организации и их влияние на персонал</i> Тема 10. <i>Управление разнообразием и инклюзивностью в организации</i> Тема 11. <i>Управление конфликтами и проблемами в трудовых отношениях</i> Тема 12. <i>Этические аспекты управления человеческими ресурсами</i> Тема 13. <i>Инновации и новые подходы в управлении человеческими ресурсами</i> Тема 14. <i>Глобализация и международное управление человеческими ресурсами</i> Тема 15. <i>Перспективы развития управления человеческими ресурсами в будущем</i>	
--	--	--	--	---	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства

1.	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и ОПК-3.1 Формирование общих навыков системного мышления, системного анализа и системного подхода к решению экономических и управленческих проблем, освоение методов системного анализа, получение знаний, умений и навыков использования этих методов в учебной и в буду.	Знать основные концепции и подходы к управлению персоналом в динамичной среде организации. Уметь анализировать среду организации и разрабатывать стратегии управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды. Владеть применять современные методы и инструменты управления персоналом для достижения целей организации в динамичной среде	Тема 1. <i>Введение в стратегическое управление человеческими ресурсами</i> Тема 2. <i>Роль человеческих ресурсов в организации и их влияние на достижение стратегических целей</i> Тема 3. <i>Оценка потребностей в</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
----	---	---	--	--

				персонале и планирование кадровых ресурсов Тема 4. Привлечение и отбор персонала: новейшие технологии и инструменты Тема 5. Обучение и развитие персонала как стратегический инструмент организации Тема 6. Оценка производительности и эффективности персонала Тема 7. Управление вознаграждением и стимулирование сотрудников Тема 8. Управление талантами и развитие лидерства Тема 9. Управление изменениями в организации и их влияние на персонал Тема 10. Управление разнообразием и инклюзивностью в организации Тема 11. Управление конфликтами и проблемами в трудовых отношениях Тема 12. Этические аспекты управления человеческими ресурсами Тема 13. Инновации и новые	
--	--	--	--	---	--

				<i>подходы в управлении человеческими ресурсами</i> Тема 14. <i>Глобализация и международное управление человеческими ресурсами</i> Тема 15. <i>Перспективы развития управления человеческими ресурсами в будущем</i>	
--	--	--	--	--	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

Какой процесс является первым шагом при планировании управления человеческими ресурсами?

- a. Оценка потребностей в персонале
- b. Развитие программы обучения сотрудников
- c. Управление вознаграждением
- d. Привлечение и отбор персонала

Что такое мотивация в контексте управления человеческими ресурсами?

- a. Поведенческий аспект работы сотрудников
- b. Совокупность факторов, способствующих удовлетворению потребностей сотрудников в работе
- c. Ключевой показатель эффективности работы персонала
- d. Технический аспект работы сотрудников

Какие компетенции необходимы менеджеру при управлении конфликтами?

- a. Развитие программы обучения
- b. Управление талантами
- c. Эмоциональный интеллект
- d. Аналитические способности

Какой метод оценки производительности наиболее объективный?

- a. Метод наблюдения
- b. Метод оценки результатов
- c. Метод ранговой шкалы
- d. Метод самооценки

Какое воздействие оказывает международная деятельность на управление человеческими ресурсами?

- a. Увеличивает потребность в обучении сотрудников
- b. Увеличивает необходимость в управлении разнообразием
- c. Увеличивает возможности для межкультурного обмена знаниями и опытом
- d. Все вышеперечисленное

Какое понятие описывает систематическое изучение и анализ возможностей организации для привлечения и удержания наиболее подходящих кандидатов на вакансии?

- a. Оценка производительности
- b. Анализ конкурентоспособности
- c. Анализ потребности в персонале
- d. Планирование кадровых ресурсов

Какой из инструментов может использоваться при оценке эффективности программы обучения и развития персонала?

- a. Опросы сотрудников
- b. Анализ бизнес-показателей
- c. Оценка производительности
- d. Анализ конкурентоспособности

Какой из подходов к управлению вознаграждением ориентирован на индивидуальные достижения сотрудника?

- a. Окладная система
- b. Премияльная система
- c. Система долгосрочных инcentивов
- d. Система акций

Какой из инструментов управления талантами помогает выявить потенциально ценных сотрудников внутри организации?

- a. Оценка производительности
- b. Анализ конкурентоспособности
- c. Оценка потенциала
- d. Подготовка наставников

Какой из подходов к управлению разнообразием и инклюзивностью ориентирован на создание равных возможностей для всех сотрудников?

- a. Аффирмативное действие
- b. Диверсификация
- c. Эквити
- d. Расширение круга кандидатов

Какую роль играет планирование кадровых ресурсов в стратегическом управлении человеческими ресурсами?

- a. Не имеет значения
- b. Важная роль, но не связана со стратегическими целями
- c. Одна из ключевых ролей в достижении стратегических целей
- d. Планирование кадровых ресурсов не относится к управлению человеческими ресурсами

Что такое управление талантами в организации?

- a. Управление финансовыми ресурсами
- b. Управление материальными ресурсами
- c. Управление лучшими сотрудниками в организации
- d. Управление временем работы сотрудников

Какие аспекты включает в себя управление разнообразием в организации?

- a. Социальная ответственность и прибыльность компании
- b. Различия в возрасте, поле, национальности, языке и т.д. между сотрудниками

- c. Только различия в возрасте сотрудников
- d. Различия в опыте работы сотрудников

Какие методы используются при оценке производительности и эффективности персонала?

- a. Только ручные методы
- b. Компьютерные методы
- c. Смешанные методы (компьютерные и ручные)
- d. Методы не используются

Какая роль обучения и развития персонала в стратегическом управлении человеческими ресурсами?

- a. Не играет роли в стратегическом управлении человеческими ресурсами
- b. Играет роль только в начальной стадии управления
- c. Важная роль в достижении стратегических целей
- d. Важная роль только в производственном управлении

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. Анализ роли обучения и развития персонала в достижении стратегических целей организации.
2. Эффективность системы оценки производительности и ее влияние на мотивацию сотрудников.
3. Роль управления талантами в укреплении конкурентоспособности организации.
4. Анализ инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами в организации.
5. Изучение механизмов управления разнообразием и инклюзивностью в организации.
6. Этические аспекты управления человеческими ресурсами: анализ проблем и поиск решений.
7. Анализ влияния глобализации на управление человеческими ресурсами в международных организациях.
8. Роль управления изменениями в организации и ее влияние на персонал.
9. Анализ эффективности системы вознаграждения и стимулирования сотрудников.
10. Перспективы развития управления человеческими ресурсами в будущем: вызовы и возможности.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

11. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

Кейс 1: Планирование кадрового потенциала

Компания, специализирующаяся на производстве медицинского оборудования, сталкивается с нехваткой квалифицированных сотрудников, которые способны работать с новыми технологиями, используемыми в производстве. Компания должна разработать стратегию планирования кадрового потенциала, чтобы обеспечить наличие необходимых квалификаций и компетенций для достижения своих бизнес-целей.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач

2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала
---	---

12. Практическое (прикладное) задание

(заключительный уровень)

Практическое задание 1 Управление межкультурными отношениями

Международная компания, занимающаяся производством электроники, открывает новый офис в стране с сильно отличающейся культурой и обычаями. Руководство компании сталкивается с проблемами в управлении межкультурными отношениями и конфликтами между сотрудниками из разных культур. Компания должна разработать стратегию управления межкультурными отношениями, чтобы создать эффективную и продуктивную рабочую среду.

Практическое задание 2 Управление изменениями

Компания, занимающаяся производством автомобилей, решила перейти на использование новых экологически чистых технологий производства. Это потребует значительных изменений в производственном процессе и компетенциях сотрудников. Компания должна разработать стратегию управления изменениями, чтобы успешно внедрить новые технологии и обеспечить поддержку сотрудников в процессе изменений.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

13. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Что такое стратегическое управление человеческими ресурсами? Опишите его основные цели и задачи.
2. Какие инструменты используются при планировании кадровых ресурсов? Опишите каждый инструмент и объясните, как он может помочь в достижении стратегических целей организации.
3. Какие методы используются для оценки производительности сотрудников? Объясните каждый метод и расскажите о его преимуществах и недостатках.
4. Какое значение имеет обучение и развитие персонала для организации? Объясните, как эти процессы могут помочь организации достичь своих стратегических целей.

5. Как управление вознаграждением и стимулирование сотрудников могут повлиять на производительность и мотивацию персонала? Объясните, какие инструменты и подходы могут быть использованы для управления вознаграждениями и стимулирования персонала.

6. Как влияет разнообразие и инклюзивность в организации на ее успех и эффективность? Объясните, какие инструменты и методы могут быть использованы для управления разнообразием и создания инклюзивной рабочей среды.

7. Как управление изменениями в организации может повлиять на персонал? Объясните, какие методы и подходы могут быть использованы для управления изменениями и минимизации отрицательных последствий для персонала.

8. Какие этические аспекты следует учитывать при управлении человеческими ресурсами? Объясните, как управление человеческими ресурсами может быть выполнено в соответствии с этическими принципами и стандартами.

9. Как глобализация и международное управление человеческими ресурсами могут повлиять на организацию? Объясните, какие особенности и проблемы могут возникнуть при управлении человеческими ресурсами в международной компании.

10. Что такое стратегическое управление человеческими ресурсами и почему оно важно для организации?

11. Какие факторы влияют на формирование стратегии управления человеческими ресурсами в организации?

12. Как оценить потребности в персонале и разработать план кадровых ресурсов для организации?

13. Какие методы и инструменты используются при привлечении и отборе персонала? Какие преимущества и недостатки у каждого из них?

14. Как оценить производительность и эффективность персонала в организации? Какие инструменты используются при оценке производительности персонала?

15. Какие методы и инструменты используются при управлении вознаграждением и стимулировании сотрудников в организации?

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	Зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в	

	утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)