МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Начальник методического отдела

_____ Сталькина У.М.
подпись ФИО

«30» августа 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

_____ Петров С.Н.
подпись ФИО

«30» августа 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

название дисциплины

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом организации
Квалификация	бакалавр
Год начала подготовки по программе	2017
Форма(ы) обучения	очная, заочная
Кафедра	менеджмента

Руководитель образовательной программы _____ Карпова Т.П.
подпись ФИО

«28» августа 2017 г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 1 от 28.08.2017/

Заведующий кафедрой _____ Балановская А.В.
подпись ФИО

Самара
2017

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)	
Знает:	Основы стратегического управления персоналом. Основные подходы, способы и приемы разработки стратегий управления персоналом
Умеет:	Применять на практике способы и приемы разработки стратегии управления персоналом организации
Владеет:	Навыками разработки элементов стратегии управления персоналом организации
владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15)	
Знает:	Внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации
Умеет:	Анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации в соответствии со стратегическими планами организации
Владеет:	Навыки анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации в соответствии со стратегическими планами организации
владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-16)	
Знает:	Основы мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
Умеет:	Анализировать данные и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
Владеет:	Навыки анализа данных мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (очная,заочная форма обучения)
Б1.Б	
Б1.В.ОД.10	**3 курс 5 семестр/4 курс**
Б1.В.ДВ	

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины,
в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам* (очная, заочная форма обучения)			
	очная форма обучения	заочная форма обучения				
Контактная работа, в т.ч.:	54	10				
Лекции (Л)	18	4				
Практические занятия (ПЗ)	36	6				
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа (СР)	45	125				
Контроль - экзамен	45	9				
Итого объем дисциплины	144/4	144/4				

**Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров*

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная/заочная форма обучения)			
	Л	ПЗ	ЛР	СР
Введение в Стратегическое управление персоналом человеческими ресурсами	2/1	4/2	-	5/30
Место и роль стратегии в управлении персоналом	4/1	8/2	-	10/30
Разработка стратегии управления персоналом	6/2	12/4	-	15/30
Опыт кадровых стратегий: передовые практики российских, зарубежных и международных компаний	6/2	12/4	-	15/35
Всего	18/6	36/12	-	45/125

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
Введение в Стратегическое управление персоналом человеческими ресурсами	Направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. Особенности философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политику, стратегии управления персоналом организации. История стратегического управления человеческими ресурсами. Концепция управления персоналом, стратегии управления персоналом. Основы стратегического управления персоналом. Основные подходы, способы и приемы разработки стратегий управления персоналом. Стратегическое соответствие. Ресурсный подход к стратегическому управлению персоналом. Теория и практика стратегического управления персоналом.
Место и роль стратегии в управлении персоналом	Стратегия как видение будущего, философия, миссия. Виды и типы стратегий, сущность, структура и отличительные черты стратегии управления персоналом. Внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации. Подсистемы стратегии управления персоналом. Типология стратегий управления персоналом. Зависимость кадровой стратегии от типа генеральной стратегии. Стратегия обеспечения управления персоналом. Стратегия развития управления персонала. Стратегия мотивации персонала. Стратегия оценки персонала. Стратегия трудовых отношений и внутренних

Наименование раздела	Содержание раздела
	коммуникаций. Ситуационные стратегии. Роль и место службы персонала в стратегическом управлении персоналом. Программы организационного развития кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала как ключевого ресурса организации. Основы мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.
Разработка стратегии управления персоналом	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами, разработка корпоративной и деловой стратегий организации. Основные этапы создания кадровой стратегии. Подходы к формулированию кадровой стратегии. Анализ и корректировка кадровой стратегии с учетом внешних и внутренних факторов. Принципы построения службы управления персоналом, способной реализовать бизнес-стратегию компании. Определение приоритетов работы службы управления персоналом. Система оценки эффективности службы персонала и риски при ее внедрении.
Опыт кадровых стратегий: передовые практики российских, зарубежных и международных компаний	Основные типы стратегий, используемых российскими компаниями. Сравнительный анализ стратегий, присущих зарубежным компаниям. Особенности стратегического управления персоналом в международных компаниях. Актуальные проблемы и тенденции в стратегическом управлении человеческими ресурсами. Влияние мирового финансового кризиса на стратегии компаний и философию бизнеса. Новые тенденции в походах к стратегическому управлению персоналом.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин,	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
	имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин.	
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

2. Воробьёв, Л.М. Стратегия и тактика управления человеческими ресурсами организации / Л.М. Воробьёв. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 102 с.; [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88669

3. Ковалевич, И.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2011. - 210 с. - ISBN 978-5-7638-2237-3; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597
4. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И.К. Макарова. - Москва: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005. - 143 с.; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90787
5 Халиулина, В.В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В.В. Халиулина ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет». - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2013. - 180 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8353-1559-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=27889.

***Дополнительная*:**

1. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск: ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - ISBN 978-985-536-321-8; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916
2. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125
3. Тараненко, О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / О.Н. Тараненко; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь: СКФУ, 2015. - 129 с.: ил. - Библиогр. в кн.; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367

Интернет - ресурсы:

1. Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области - http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx
2. Ассоциации "Союз работодателей Самарской области" - http://www.srso.ru/
3. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - https://www.rostrud.ru/
4. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - http://rosmintrud.ru/
5. Министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области - http://minsocdem.samregion.ru/

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office 2007. Договор 347 от 30.08.2007, договор 989 от 21.11.2008 с Программные технологии;
Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS. В рамках подписки Microsoft Imagine (было Dreamspark): договор 48770/CAM3615 от 08.10.2014, акт Tr061184 от 31.10.2014; договор Tr000055182 от 16.11.2015, акт Tr061918 от 08.12.2015; договор Tr000114451 от 01.11.2016 с Софтлайн.
СДО Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым исходным кодом (распространяется свободно).

Профессиональные базы данных:

Федеральная служба государственной статистики URL: http://www.gks.ru
PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. https://www.pro-personal.ru/

Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам – http://www.aup.ru/articles/personal/
Интернет-портал Самарской Губернской Думы и представительных органов муниципальных образований в Самарской области URL: http://samgd.ru/links/3600/
Информационные справочные системы:

Справочно-правовая Система «ГАРАНТ».(Договор о взаимном сотрудничестве №869 от 11.01.2016г. с ООО «Гарант-Сервис Самара»)
Справочно-правовая система «Консультант Плюс». http://www.consultant.ru/

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;

2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;

- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;

- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;

- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;

- развитие научно-исследовательских навыков;

- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;

- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;

- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;

- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;

- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,

- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;

- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО		Показатели оценивания
знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)		
Знает:	Основы стратегического управления персоналом. Основные подходы, способы и приемы разработки стратегий управления персоналом	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Применять на практике способы и приемы разработки стратегии управления персоналом организации	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками разработки элементов стратегии управления персоналом организации	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно
владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением		

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15)		
Знает:	Внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации в соответствии со стратегическими планами организации	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыки анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации в соответствии со стратегическими планами организации	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно
владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-16)		
Знает:	Основы мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Анализировать данные и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыки анализа данных мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

1.1. (ПК-15) Подходы к формированию стратегии управления человеческими ресурсами определяют общее направление работы и фокус для реализации планов организационно-технических мероприятий, используя при этом такие методы

a. "снизу вверх"
b. "сверху вниз"
c. "снизу вверх" и "сверху вниз"

1.2. (ПК-15) Четыре типа базовых конкурентных стратегий развития организаций сформировались в экономике

a. с 1940-х гг.
b. с 1950-х гг.
c. с 1960-х гг.

1.3. (ПК-15) В управлении человеческими ресурсами выделяют виды стратегий

a. на местном уровне
b. на районном уровне
c. на региональном уровне
d. на федеральном уровне
e. на местном, районном, региональном и федеральном уровнях

1.4. (ПК-1) Определяет стратегию через так называемую комбинацию пяти «П»:

a. Г. Минцберг

b. М. Портер
c. О.С. Виханский

1.5. (ПК-15) Согласно модели организационной эффективности *Mercer* (Институт персонала и развития – *CIPD* , 2004), стратегия человеческого капитала фирмы состоит из шести взаимосвязанных факторов:
a. люди
b. рабочие процессы
c. структура управления
d. информация и знания
e. принятие решений
f. вознаграждение
g. все ответы верны

Заполнить пропуски

1.6. (ПК-1) Концепция стратегии не является _____.
1.7. (ПК-15) Механизм реализации стратегии представляет собой _____ планов, программ, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и иных мероприятий, нацеленных на решение кадровых проблем и удовлетворение потребностей организации в персонале. В результате применения этих инструментов изменяется поведение сотрудников, создаются условия для их эффективной работы, улучшается структура коллектива.
1.8. (ПК-1) Основной целью стратегического управление человеческими ресурсами является создание стратегических возможностей за счет обеспечения организации _____, лояльными и хорошо мотивированными работниками, которые нужны для достижения долгосрочного конкурентного преимущества.
1.9. (ПК-15) Стратегическое управление человеческими ресурсами - это подход _____ по поводу намерений и планов организации, касающихся стратегии, политики и практики отношений трудового найма, поиска и отбора сотрудников, обучения, развития, управления показателями работы, вознаграждения и трудовых отношений.
1.10. (ПК-15) Стратегия - это способ рассмотрения самых важных вопросов и факторов успеха, и _____ решения направлены на то, чтобы оказать серьезное и долгосрочное влияние на поведение и успех данной организации.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ
2.1. (ПК-1) Стратегия определяет направление, в котором движется организация относительно окружающей среды. Установите соответствие.

процесс формирования намерений	стратегическое намерение
размещение или подбор ресурсов, соответствующих возможностям и потребностям	стратегия, основанная на ресурсах

2.2. (ПК-16) Стратегии управления человеческими ресурсами классифицируются по основаниям в зависимости. Установите соответствие.

от специфики управления организации	централизованная, децентрализованная, комбинированная
способа реагирования на изменения среды (внешней, внутренней), определяемые	динамизмом внешней среды и стратегиями конкурентов, изменениями в технологии, организационной структуре управления, финансово-экономическом состоянием

	организации, уровнем рыночных отношений как внутри, так и вне организации
роли и назначения работников в деятельности организации	инновационно-ориентированная на повышение их качества, снижение издержек труда и производства, повышение производительности труда
возможностей (потенциала) стратегии управления	стратегия, базирующаяся на собственных, внешних и комбинированных ресурсах организации или на условиях, в которых функционирует организация; стратегия, движимая амбициями, т.е. честолюбием, самолюбием
жизненного цикла (стадии) развития организации	рождение — рост — зрелость — сокращение
подходов к разработке стратегии	интуитивный подход, основанный на предшествующем опыте, проницательности без логического обоснования; авторитарный подход, основанный на мнении руководителя или осуществляемый слепо на веру, без проверки — единолично без рассуждений; классический подход — образцовый, первоклассный, стремящийся к идеальному состоянию; спонтанный подход
характера стратегии	реальная, конкретная, т.е. осуществимая; провозглашаемая — рекомендованная; абстрактная, виртуальная — мысленная, несуществующая в действительности, отвлеченная
целей и средств	стратегия инвестирования в человеческий капитал, стратегия стимулирования человеческих ресурсов, стратегия вовлеченности
уровня принятия управленческих решений	корпоративный уровень (реализация стратегии развития или диверсификации); деловой уровень (конкурентные, продуктивные стратегии); функциональный уровень (финансовые, производственные, стратегии управления человеческими ресурсами организации
времени реализации стратегии	кратковременная стратегия (до 1 года), средневременная (от 1 до 3 лет) и долговременная (более 5 лет)
типа стратегии	силовая (виалентная), нишевая (патентная), приспособительная (коммунатная), пионерская (экспериментная)
вида стратегии	стратегия контроля над затратами; дифференциации; фокусирования; выживания; эволюционная; прорыва; органического роста; сокращения и др.

2.3. (ПК-16) Хуселид с соавторами (1997) полагают, что у эффективности отдела ЧР есть две стороны: 1) *стратегическое УЧР* – предоставление услуг, подкрепляющих реализацию стратегии фирмы, и 2) *техническое УЧР* – предоставление базовых услуг в таких сферах, как рекрутинг, выплата вознаграждения и пособий. Методы, которые можно использовать для оценки этих сторон, описаны далее. Установите количественные критерии с их содержанием.

Организационные	добавленная стоимость на одного работника, прибыль на одного работника, объем продаж на одного работника, затраты на одного работника и добавленная стоимость на единицу затрат на рабочую силу
Критерии, связанные с поведением работников	процент отсева и текучесть кадров; количество прогулов и невыходов на работу по болезни; частота/ степень тяжести несчастных случаев; количество жалоб, споров и обращений

	в суды; количество полезных предложений
Критерии уровня услуг, оказываемых отделом человеческих ресурсов	время заполнения вакансий; время ответа на запрос о приеме на работу; отношение принятых предложений к выдвинутым; затраты на рекламу о наборе персонала на один отзыв/заключенный контракт; количество дней обучения на одного работника; время ответа на жалобу и ее удовлетворения; измеряемое повышение показателей труда отдельных работников и экономических показателей организации как прямой результат деятельности отдела человеческих ресурсов; отношение затрат на человеческие ресурсы к полным издержкам; отношение количества работников отдела персонала к общему числу работников; достижение конкретных целей

2.4. (ПК-16) Д. Джонсон и К. Сколз (1993) определяют стратегию как «направление организации на долгосрочную перспективу, которая наилучшим образом согласует свои ресурсы с изменяющимся окружением и, в частности, со своими рынками, покупателями и клиентами для того, чтобы оправдать надежды заинтересованных групп».
Стратегия определяет направление, в котором движется организация относительно окружающей среды. Установите соответствие.

процесс формирования намерений	стратегическое намерение
размещение или подбор ресурсов, соответствующих возможностям и потребностям	стратегия, основанная на ресурсах

2.5. (ПК-15) В практической деятельности организации используют, как каждый из этих методов в отдельности, так и оба метода одновременно. Каждый из подходов имеет свои недостатки и может дополнять друг друга при одновременном. Установите соответствие.

при использовании подхода "снизу вверх"	высшее руководство определяет общую стратегию управления человеческими ресурсами для всей организации, которая впоследствии разбивается на стратегии и планы для каждого из ее подразделений
при использовании при планировании подхода "снизу вверх"	каждое подразделение организации разрабатывает собственную стратегию и планы организационно технических мероприятий, которые впоследствии интегрируются в единый план организации

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ
3.1. (ПК-1), (ПК-15), (ПК-16) **Ознакомьтесь с ситуацией:**
Разработайте план организационно-технических мероприятий для реализации кадровой стратегии основательных решений.

Время выполнения задания – 30 минут

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^{n} П_i}{3},$$

где $П_i$ – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации (сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно» контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)

Результат промежуточной аттестации (*P*)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	B (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	A (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения.			