

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 10:02:26

Уникальный программный идентификатор:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт** Менеджмента  
**Кафедра** Управления персоналом

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета  
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ  
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

<b>Наименование дисциплины</b>	Б1.В.17 Стратегическое управление персоналом
<b>Основная профессиональная образовательная программа</b>	Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Стратегическое управление персоналом входит в вариативную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Экономическая история

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Стратегическое управление персоналом в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - знанием 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

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-1	ПК1з1: основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; основы стратегического управления персоналом	ПК1у1: разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации	ПК1в1: навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации; разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
	ПК1з2: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; основы управления интеллектуальной собственностью	ПК1у2: разрабатывать и реализовывать программы ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, осуществлять деятельность по их закреплению и рациональному использованию интеллектуального капитала работника; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала	ПК1в2: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; навыками управления интеллектуальной собственностью и умением применять на практике

## 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 7
Контактная работа, в том числе:	56.3/1.56
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	43.7/1.21
Промежуточная аттестация	8/0.22
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	10.3/0.29
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	90.7/2.52
Промежуточная аттестация	7/0.19
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Стратегическое управление персоналом представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий

##### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Персонал организации как объект управления	4	6			7.3	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2	
2.	Система стратегического управления персоналом организации	14	30			36.4	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2	
	Контроль		8					

	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>43.7</b>	
--	--------------	-----------	-----------	------------	----------	-------------	--

**заочная форма**

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Персонал организации как объект управления	2	1			15.3	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2	
2.	Система стратегического управления персоналом организации	2	3			75,4	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2	
	Контроль	7						
	<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>90.7</b>		

**4.2 Содержание разделов и тем**

**4.2.1 Контактная работа**

**Тематика занятий лекционного типа**

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Персонал организации как объект управления	лекция	Основы стратегического управления персоналом
2.	Система стратегического управления персоналом организации	лекция	Подходы к стратегическому управлению персоналом
		лекция	Методы стратегического управления персоналом
		лекция	Формулирование и реализация стратегий развития персонала
		лекция	Стратегическое развитие персонала
		лекция	Система стратегического управления персоналом

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

**Тематика занятий семинарского типа**

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Персонал организации как объект управления	практическое занятие	Основы стратегического управления персоналом
2.	Система стратегического	практическое занятие	Подходы к стратегическому управлению персоналом

управления персоналом организации	практическое занятие	Методы стратегического управления персоналом
	практическое занятие	Формулирование и реализация стратегий развития персонала
	практическое занятие	Стратегическое развитие персонала
	практическое занятие	Система стратегического управления персоналом

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

### Иная контактная работа

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

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Персонал организации как объект управления	- подготовка доклада - тестирование
2.	Система стратегического управления персоналом организации	- подготовка доклада - тестирование

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

## 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 5.1 Литература:

#### Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468655>
2. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468712>

#### Дополнительная литература

1. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450024>
2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470091>

#### Литература для самостоятельного изучения

1. Яхонтова, Е. С. Стратегическое управление предприятием [Текст] : учеб. пособие. - М. : Дело, 2013. - 384 с. ; 60x90/16. - Библиогр.: с. 314 - 320.  
<http://lib2.sseu.ru/MegaPro/Web/SearchResult/MarcFormat/27035>
2. Основы кадрового прогнозирования на региональном уровне [Электронный ресурс]: Монография / Симонова М.В., Илюхина Л.А., Богатырева И.В. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 77 с. ISBN 978-5-369-01604-6 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=598997>  
Литература для самостоятельного изучения:
3. Кристенсен, Ральф. Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта. От великой идеи к деловой практике [Текст] . - Пер. с англ. А. Столярова . Предисловие Д. Ульриха. - М. : Олимп - Бизнес, 2012. - 288 с.  
<http://lib2.sseu.ru/MegaPro/Web/SearchResult/MarcFormat/25054>
4. Управление персоналом организации [Текст] : учебник / Кибанов А. Я. - 4-е изд. доп. и перераб., МО. - М. : ИНФРА-М, 2010. - 695 с.
5. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Текст] : Учебное пособие. - УМО. - М. : ЮНИТИ, 2008. - 591с.
6. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной орга-низационной культуры : Учебник / В. И. Маслов. - М. : Финпресс, 2004. - 288с.
7. Симонова М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии. М.: КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА, 2008. — с. — URL: <http://bgscience.ru/lib/10349/>
8. Управление человеческими ресурсами: современный подход. Учебник и практикум для академического бакалавриата. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург). - Горелов Н.А., Круглов Д.В., Мельников О.Н. 2016 год  
[http://www.urait.ru/catalog/adv\\_search?btitle=&bcode=&bisbn=&bdiscipline=%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%8C%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%B9+%D0%B8+%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0&bseries=&bvuz=&bauthor=&byearstart=&byarend=&bposobtype=](http://www.urait.ru/catalog/adv_search?btitle=&bcode=&bisbn=&bdiscipline=%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%8C%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%B9+%D0%B8+%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0&bseries=&bvuz=&bauthor=&byearstart=&byarend=&bposobtype=)
9. Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования  
<http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/220/22067fc4f4c55782e881564c69204b0d.pdf>
10. Формирование национальной системы квалификаций. Сборник нормативных доку-ментов.  
<http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/226/226246373eff9e7cc71625726f51b8ec.pdf>
11. Программно-аппаратный комплекс "Профессиональные стандарты"  
<http://profstandart.rosmintrud.ru/>
12. Глобальное образование <http://xn--80abucjiihbv9a.xn--p1ai/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%8B/%D0%B3%D0%BB%D0%BE%D0%B1%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5>
13. Национальное агентство развития квалификаций <http://nark.ru/>
14. Кадровое дело – практический журнал по кадровой работе  
[http://www.kdelo.ru/profstandart?utm\\_medium=referer&utm\\_source=www.kdelo.ru&utm\\_campaign=mainpage\\_kd](http://www.kdelo.ru/profstandart?utm_medium=referer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=mainpage_kd)
15. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом  
<http://sovethr.ru/home/o-sovete-hr/>
16. HR-сообщество и публикации <http://hr-portal.ru/>

## **5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения**

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

### 5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

### 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

### 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Стратегическое управление персоналом: 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком
--------------	----------------	------------------------------

		« + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

## 6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - знанием 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

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК1з1: основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; основы стратегического управления персоналом	ПК1у1: разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации	ПК1в1: навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации; разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
Повышенный	ПК1з2: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; основы управления интеллектуальной собственностью	ПК1у2: разрабатывать и реализовывать программы ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, осуществлять деятельность по их закреплению и рациональному использованию интеллектуального капитала работника; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала	ПК1в2: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; навыками управления интеллектуальной собственностью и умением применять на практике

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Персонал организации как объект управления	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2	Оценка докладов Тестирование	Экзамен
2.	Система стратегического управления персоналом организации	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2	Оценка докладов Тестирование	Экзамен

### 6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

#### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Персонал организации как объект управления	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Влияние высокоорганизованного труда менеджера на организацию труда подчиненных.</li> <li>2. Стратегическое и текущее планирование персонала.</li> <li>3. Разработка и реализация стратегии управления персоналом организации.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой потенциал общества, организации и работника.</li> <li>2. Кадровый потенциал работника и организации.</li> <li>3. Государственная кадровая политика в РФ (в целом и по отдельным сферам деятельности).</li> <li>4. Развитие парадигм управления человеческими ресурсами.</li> <li>5. Концепция стратегии, составляющие предмета стратегии.</li> <li>6. Определение стратегического управления человеческими ресурсами, его цели, характеристики и значение для организации.</li> <li>7. Различие между стратегическим УЧР и стратегиями УЧР.</li> <li>8. Теоретические взгляды на HR-менеджмент.</li> <li>9. Обеспечение стратегического соответствия человеческих ресурсов компании внешним и внутренним, актуальным и прогнозируемым условиям и целям деятельности организации.</li> <li>10. Отношения между стратегией организации и HR-стратегией.</li> <li>11. Управление компетенциями как технология разработки и реализации стратегии управления персоналом.</li> <li>12. Кадровое планирование как вид направление деятельности по управлению персоналом.</li> <li>13. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.</li> <li>14. Специфика планов разного уровня по работе с персоналом.</li> <li>15. Направления реализации кадровой стратегии организации.</li> <li>16. Деятельность консультанта по разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации.</li> </ol>
Система стратегического управления персоналом организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление и оценка кадровых рисков с целью моделирования эффективных бизнес-процессов в области стратегического управления персоналом.</li> </ol>

2. Организация финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации с целью оптимизации как отдельных бизнес-процессов, так и системы стратегического управления персоналом в целом.
3. Формирование программ для обеспечения развития кадрового потенциала организации в соответствии со стратегией ее развития.
4. Бизнес-стратегии и типы ролевого поведения работников и HR-политика.
5. Роль HR-подразделения в стратегии организации.
6. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени приверженности.
7. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени эффективности.
8. Модели стратегического УЧР: модель максимальной вовлеченности персонала в деятельность.
9. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшей практики».
10. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшего соответствия».
11. Подходы к разработке стратегий: метод «конфигурации».
12. Эффективное руководство подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом.
13. Создание системы управления персоналом предприятия.
14. Стратегическое управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности организации.
15. Формулирование и реализация стратегий УЧР.
16. Программирование кадрового ресурса: анализ миссии, стратегии развития компании.
17. Понятие компетенции организации: стандартные, ключевые и ведущие компетенции фирм.
18. Программирование кадрового ресурса: анализ бизнес-процессов компании.
19. Программирование кадрового ресурса: анализ профессиональной деятельности.
20. Понятие компетентности персонала, проектирование профилей компетентностей персонала компании.
21. Особенности управления персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации.
22. Этапы построения кадровой политики.
23. Концепции развития управления персоналом в условиях рыночной системы.
24. Понятие проектирования кадрового ресурса, этапы кадрового проектирования
25. Анализ базовых процессов формирования кадрового ресурса на разных уровнях организации: формирование профессионализма (профессиональной социализации и ресоциализации),
26. Анализ базовых процессов формирования кадрового ресурса на разных уровнях организации: создание эффективных коммуникативных сетей в организации и развития групп, трансформации корпоративной культуры.
27. Анализ базовых процессов формирования кадрового ресурса на разных уровнях организации: внедрение в организации принципов партиципативного управления.
28. Кадровые процедуры и кадровые технологии, их роль в развитии кадрового потенциала компании.
29. Диагностика человеческого капитала организации: социальный,

	<p>интеллектуальный и моральный капитал компании.</p> <p>30. Организационное проектирование системы управления персоналом.</p> <p>31. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.</p> <p>32. Реализация стратегии управления персоналом.</p> <p>33. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.</p> <p>34. Технология кадрового проектирования: формирование карты целей организации.</p> <p>35. Технология кадрового проектирования: принципы построения стратегической карты, основные проекции бизнеса.</p> <p>36. Технология кадрового проектирования: система работы с персоналом и ее роль в обеспечении стратегического развития.</p> <p>37. Проектирование базовых кадровых программ, разработка кадровых проектов.</p> <p>38. Параметры эффективности кадровых стратегий: стратегическое соответствие, стратегическая гибкость.</p> <p>39. Технология кадрового обеспечения: показатели результативности деятельности по управлению HR.</p> <p>40. Разработка показателей и процедур анализа степени соответствия кадрового ресурса актуальной и прогнозируемой кадровой потребности.</p> <p>41. Задачи и принципы стратегического ассесмента.</p> <p>42. Этапы подготовки и проведения стратегического ассесмента.</p> <p>43. Методы и процедуры стратегического ассесмента.</p> <p>44. Принципы анализа данных в стратегическом ассесменте: на уровне личности, на уровне групп, на уровне организации.</p>
--	---

### Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>**

К числу стратегических решений можно отнести:

- реконструкцию предприятия;
- внедрение новой технологии;
- пересмотр условий поставки;
- выход на новые рынки сбыта;
- приобретение, слияние предприятий.

Правильно ли утверждение, что стратегический менеджмент включает элементы всех предшествующих систем управления – бюджетирования, перспективного и стратегического планирования:

- да;
- нет?

Функционально анализ внешней среды деятельности предприятия должен проводиться:

- собранием акционеров;
- планово-экономической службой;
- службой маркетинга;
- генеральным директором;

- бухгалтерией.

Какими особенностями характеризуются стратегические решения:

- инновационные по своей природе;
- направлены на задачи;
- неопределенны по своей сути;
- субъективны по своей природе;
- объективны по своей природе?

Руководящая философия бизнеса, обоснование существования фирмы, не сама цель, а, скорее, чувство основной цели фирмы – это:

- политика;
- тактика;
- миссия;
- видение;
- план.

Какое из нижеприведенных определений характеризует цель организации:

- философия и предназначение, смысл существования организации;
- предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
- конкретные конечные состояния системы или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе

На каких стадиях жизненного цикла используется стратегическая модель развития предприятия «ускоренный рост»:

- рождение;
- детство;
- юность;
- ранняя зрелость;
- окончательная зрелость;
- старение?

Оценка стоимости стратегических программ элементарным методом предполагает:

- сравнение с аналогичными программами, реализовавшимися в прошлом на самой фирме или со стоимостью аналогичных программ, реализуемых конкурентами;
- калькуляцию затрат на каждый из видов работ, входящих в программу;
- выделение элементов затрат по их видам в целом по программе.

Перед началом анализа в распоряжении организации находится достаточно много информации, часть которой не понадобится в дальнейшем. Необходимы своеобразные «фильтры», позволяющие отсеивать ненужную информацию. Такими «фильтрами» являются:

- технология;
- цели;
- стратегия;
- миссия.

В основе классификаций стратегий используются следующие классификационные признаки:

- стадия жизненного цикла отрасли;
- относительная сила отраслевой позиции организации;
- степень агрессивности поведения организации в конкурентной борьбе;
- совокупность этих и других классификационных признаков.

Интегрированный рост организации предполагает:

- развитие продукта (его совершенствование или создание нового);
- реализацию технологически новой продукции на существующем рынке;
- реализацию технологически новой продукции на новых рынках;

- получение в собственность и установление контроля за поставщиками, либо за сбытовой сетью, либо за конкурентами.

Стратегия минимизации издержек (лидерства по издержкам) нацелена:

- на обеспечение более низких издержек на товар по сравнению с конкурентами;
- на придание продукту – товару отличительных свойств, которые важны для покупателя и которые отличают данный товар от предложений конкурентов;
- на наем и тренинг такого персонала, который работает с клиентами более эффективно, чем персонал конкурентов;
- на создание более выгодного имиджа организации, рекламной марки продуктов, т.е. бренда.

Стратегия конкурентного поведения последователя за лидером предполагает:

- активную атаку на лидера;
- ведение интенсивной конкурентной борьбы;
- реализацию стратегии инноваций;
- охрану своей доли рынка, удержание своих клиентов.

Стратегия для отрасли на этапе спада – это:

- стратегия расширения рынка для получения более высокой прибыли;
- стратегия «снятия сливок» (установление на новинку в начале высоких цен, а потом их снижению по мере насыщения рынка);
- стратегия низких цен для завоевания рынка и быстрого отрыва от конкурентов;
- стратегия «сбора урожая» (управляемого сокращения инвестиций с целью максимизации потоков доходов).

Стратегия управления персоналом относится:

- к функциональным стратегиям;
- к базовым стратегиям;
- к корпоративным стратегиям;
- к отраслевым стратегиям.

Стратегия глобализма основана:

- на стандартизации товара и стандартизации рекламы;
- на стандартизации товара и использовании мирового маркетинга;
- на фрагментарной деятельности предприятий отрасли;
- на полностью тождественной стратегии внешнеэкономической деятельности.

Если преобладает ценовая конкуренция, более эффективной будет:

- стратегия лидерства по издержкам;
- стратегия дифференциации продукции;
- стратегия инноваций;
- стратегия дифференциации сервиса.

Амбициозный подход основан:

- на внутренних, внешних компетенциях, динамических способностях;
- на конкурентной позиции фирмы;
- на поиске ответов на вопросы, где и как конкурировать;
- на оценке темпов роста рынка.

SWOT – анализ – это:

- функционально – стоимостный анализ;
- метод экстраполяции тенденций;
- анализ возможностей, угроз внешней среды, сильных и слабых сторон организации;
- группировка факторов внешней среды на четыре вида: политические, экономические, социокультурные, технико-технологические.

К внешним компетенциям относятся:

- наличие квалифицированного персонала, который достаточно сложно найти на рынке труда и на подготовку которого требуется значительное время;
- возможности лоббирования своих интересов;
- ноу-хау, уникальные технологии, способность создавать конкурентоспособную продукцию;
- хорошо отработанные и эффективные бизнес-процессы (управление проектами, управление качеством, сбыт, маркетинг, планирование, бюджетирование, мотивация персонала т.д.).

Функционально-стоимостный анализ, используемый в процессе выбора одной из нескольких альтернативных стратегий, - это:

- анализ нескольких альтернативных вариантов стратегий на предмет их интегральной эффективности, т.е. с учетом временного фактора;
- приведение разновременных затрат по вариантам в сопоставимые условия;
- экстраполяция кривой зависимости интересующей величины от времени из прошлого в будущее;
- дисконтирование прибыли как интегрального показателя производственно-хозяйственной деятельности организации.

Стратегическая архитектура – это:

- план развертывания новых функциональностей, обретение новых компетенций, перемещения имеющихся, новая конфигурация системы взаимодействия с потребителями;
- план тактических действий;
- стратегический план;
- бизнес-план.

Какие из приведенных определений соответствуют понятию «стратегическое планирование»:

- это стратегия обеспечения долгосрочных конкурентных преимуществ хозяйственного подразделения;
- это процесс разработки стратегии фирмы с конкретизацией в форме стратегического плана на длительный период времени;
- это комплекс решений и действий по разработке стратегии, необходимых для достижения целей фирмы;
- это комплексный план мероприятий, включающих проектирование, строительство, приобретение технологий, оборудования, подготовку кадров т.д., направленных на создание нового или модернизацию действующего производства товаров с целью получения экономической выгоды?

Выделите характерные черты стратегического планирования:

- содержит совокупность глобальных идей развития фирмы;
- устремлен на краткосрочную перспективу;
- служит основой для любого другого вида планирования;
- предусматривает альтернативные действия на долгосрочный период;
- не обуславливает изучение внешней и внутренней среды хозяйствования.

Укажите, по каким из перечисленных позиций стратегический план отличается от других видов планов:

- по структуре;
- по степени точности;
- по объему;
- по периоду действия;
- по стилю изложения;
- по целям.

Укажите основные элементы процесса «стратегическое планирование»:

- стратегический контроль и регулирование;
- определение миссии предприятия;
- формирование целей и задач предприятия;
- реализация стратегии;

- анализ и оценка внешней и внутренней среды;
- анализ видов стратегии;
- составление стратегического плана;
- стратегический менеджмент.

**Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)**

Раздел дисциплины	Задачи

**Тематика контрольных работ**

Раздел дисциплины	Темы

### 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

**Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена**

Раздел дисциплины	Вопросы
Персонал организации как объект управления	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов.</li> <li>2. Развитие концепции стратегического управления персоналом.</li> <li>3. Цели и задачи стратегического управления персоналом.</li> <li>4. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д. Геста и др.</li> </ol>
Система стратегического управления персоналом организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Факторы, влияющие на выбор модели управления персоналом.</li> <li>2. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени приверженности.</li> <li>3. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени эффективности.</li> <li>4. Модели стратегического УЧР: модель максимальной вовлеченности персонала в деятельность.</li> <li>5. Методы (подходы) к разработке стратегий управления персоналом. Подход «наилучшей практики».</li> <li>6. Методы (подходы) к разработке стратегий управления персоналом. Подход «наилучшего соответствия».</li> <li>7. Методы (подходы) к разработке стратегий управления персоналом. Конфигурационный подход.</li> <li>8. Взаимосвязь стратегии управления персоналом с общей стратегией организации. Варианты взаимодействия.</li> <li>9. Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от типа конкурентной стратегии.</li> <li>10. Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от типа общей стратегии организации.</li> <li>11. Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от этапа жизненного цикла организации.</li> <li>12. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи.</li> <li>13. Основные этапы формирования кадровой стратегии в организации.</li> </ol>

	<p>14. Формирование миссии и целей организации.</p> <p>15. Оценка и анализ внешней среды организации в контексте целей УЧР и бизнес-стратегии.</p> <p>16. Анализ внутренней среды организации и системы управления человеческими ресурсами.</p> <p>17. Планирование реализации стратегии УЧР.</p> <p>18. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом.</p> <p>19. Методы стратегического анализа: SWOT анализ.</p> <p>20. Методы стратегического анализа: PEST анализ.</p> <p>21. Политика управления персоналом.</p> <p>22. Взаимосвязь системы развития персонала с бизнес-стратегией.</p> <p>23. Построение корпоративной системы обучения и развития.</p> <p>24. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала.</p> <p>25. Основные элементы развития персонала и их содержание.</p> <p>26. Методы стратегического управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.</p>
--	--

#### 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

##### Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2
«хорошо»	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1в1
«удовлетворительно»	ПК1з1, ПК1у1, ПК1в1
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне