

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет экономический



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.17 «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА»**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Стратегическое управление персоналом

Форма обучения очная, заочная

Квалификация магистр

Краснодар 2021

Рабочая программа дисциплины «Стратегическое управление персоналом на основе компетентностного подхода» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составила:

Л.Н. Захарова, канд. экон. наук, доцент



Рабочая программа дисциплины «Стратегическое управление персоналом на основе компетентностного подхода» утверждена на заседании кафедры Экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента протокол № 7 «27» апреля 2021 г.

Заведующая кафедрой Вукович Г.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол №8 «14» мая 2021г.

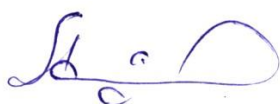
Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.



Рецензенты:



Прокуратов Д.П., директор ООО «Бизнес процессы», кандидат экономических наук



Кизим А.А., доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

формирование знаний понимания сущности и анализа проблемных ситуаций; методологии операционного и стратегического управления персоналом организации и структурного подразделения.

1.2 Задачи дисциплины

формирование: теоретических знаний проблемных ситуаций управления персоналом; умений их анализа, навыков выработки стратегии действий для решения проблемной ситуаций; знаний методологии операционного и стратегического управления персоналом организации и структурного подразделения, умений демонстрировать способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением и к стратегическому управлению персоналом организации, навыков выстраивания администрирования процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации и структурного подразделения.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом на основе компетентностного подхода» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе по очной и заочной формам обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: «Управленческая экономика», «HR-аналитика», «Кадровая политика организации», «Управление интеллектуальным капиталом», «Управление кадровой безопасностью» и др.

Изучение дисциплины «Стратегическое управление персоналом на основе компетентностного подхода» необходимо для написания выпускной квалификационной работы.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие))
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	
ИУК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Знает проблемные ситуации управления персоналом Знает стратегии действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом
	Умеет анализировать проблемную ситуацию как целостную систему, выявлять ее составляющие и связи между ними Умеет выработать стратегию действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом
	Владеет навыками анализа проблемных ситуаций в управлении персоналом Владеет навыками выработки стратегии действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом
ИУК-1.2. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации	Знает проблемные ситуации управления персоналом Знает стратегии действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом
	Умеет анализировать проблемную ситуацию как целостную систему, выявлять ее составляющие и связи между ними Умеет выработать стратегию действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом
	Владеет навыками анализа проблемных ситуаций в управлении персоналом

Код и наименование индикатора*достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i>)
	Владеет навыками выработки стратегии действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом
ПК-2 Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	
ИПК-2.1. Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации	Знает методологию операционного управления персоналом и подразделением организации Знает теории и методы управления развитием персонала
	<p>Умеет организовывать работу персонала структурного подразделения</p> <p>Умеет внедрять стратегию по управлению персоналом</p> <p>Владеет анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</p> <p>Владеет навыками постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> <p>Владеет навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом</p> <p>Владеет навыками разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале</p> <p>Владеет навыками разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p>
ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением	<p>Знает теории и методы управления развитием персонала</p> <p>Знает методологию операционного управления персоналом и подразделением организации</p> <p>Умеет применять методы оперативного управления персоналом организации</p> <p>Умеет контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи</p> <p>Владеет навыками планирования деятельности подразделения и персонала</p> <p>Владеет навыками оперативного управления персоналом подразделения организации</p> <p>Владеет навыками постановки задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения</p>
ИПК-2.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением	<p>Знает теории и методы управления развитием персонала</p> <p>Знает администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением</p> <p>Умеет контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров</p> <p>Умеет разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений</p> <p>Владеет навыками подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам</p> <p>Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением</p>
ПК-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	
ИПК-3.1. Обладает методологией стратегического управления персоналом организации	<p>Знает методологию стратегического управления персоналом организации</p> <p>Знает методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Умеет разрабатывать корпоративные социальные программы</p> <p>Умеет организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой</p> <p>Владеет навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</p> <p>Владеет навыками постановки стратегических целей в управлении персоналом</p> <p>Владеет навыками разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p>

Код и наименование индикатора*достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i>)
	<p>Владеет навыками разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Владеет навыками разработки организационной структуры, планирование потребности в персонале организации</p>
ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Знает методологию стратегического управления персоналом организации</p> <p>Умеет определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения</p> <p>Умеет контролировать и корректировать исполнение поручений и задач</p> <p>Владеет навыками планирования деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>Внедрения политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Владеет навыками внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p>
ИПК-3.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Знает администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p> <p>Умеет выстраивать администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p> <p>Умеет определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения</p> <p>Владеет навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала</p> <p>Владеет навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений</p> <p>Владеет навыками контроля процессов в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнения и анализа процессов, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей</p> <p>Владеет навыками согласования и контроля договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению</p>

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		Х семестр	4 семестр	Х семестр	2 курс

		(часы)	(часы)	(часы)	(часы)
Контактная работа, в том числе:			32,3		16,3
Аудиторные занятия (всего):			32		16
занятия лекционного типа			16		4
практические занятия			16		12
семинарские занятия					
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)			0,3		0,3
Самостоятельная работа, в том числе:			85		119
<i>Реферат/эссе (подготовка)</i>			15		19
<i>Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, контрольные вопросы и т.д.)</i>			70		100
Контроль:			26,7		8,7
Подготовка к экзамену					
Общая трудоемкость	час.		144		144
	в том числе контактная работа		32,3		16,3
	зач. ед		4		4

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 4 семестре (2 курсе) (*очная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Основы стратегического управления персоналом	18	2	2		14
2.	Подходы к стратегическому управлению персоналом	23	4	4		15
3.	Методы управления персоналом	22	4	4		14
4.	Формулирование и реализация стратегий развития персонала	18	2	2		14
5.	Стратегическое развитие персонала	18	2	2		14
6.	Система стратегического управления персоналом	18	2	2		14
	ИТОГО по разделам дисциплины	117	16	16		85
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Контроль	26,7				
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 2 курсе (*заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
7.	Основы стратегического управления персоналом	22	1	2		19
8.	Подходы к стратегическому управлению персоналом	23	1	2		20

9.	Методы управления персоналом	22,5	0,5	2		20
10.	Формулирование и реализация стратегий развития персонала	22,5	0,5	2		20
11.	Стратегическое развитие персонала	22,5	0,5	2		20
12.	Система стратегического управления персоналом	22,5	0,5	2		20
	ИТОГО по разделам дисциплины	135	4	12		119
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Контроль	8,7				
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Основы стратегического управления персоналом	Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов, развитие концепции стратегического управления персоналом, необходимость изменения парадигмы управления персоналом, модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика.	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>
2.	Подходы к стратегическому управлению персоналом	Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. Компетентностный подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход». Ограничения концепции стратегического управления персоналом.	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>
3.	Методы управления персоналом	Классификация методов управления персоналом. Содержание административных методов управления персоналом и их развитие. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие. Особенности социально-психологических методов управления персоналом. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом. Реализация административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>
4.	Формулирование и реализация стратегий развития персонала	Роль стратегии в управлении персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>
5.	Стратегическое развитие персонала	Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал. Необходимое качество персонала. Развитие	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>

		компетенций персонала в условиях стратегического управления. Управление компетенциями персонала. Элементы развития персонала: «научение», образование, развитие, обучение.	
6.	Система стратегического управления персоналом	Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персонала в системе стратегического управления персоналом.	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Основы стратегического управления персоналом	Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов, развитие концепции стратегического управления персоналом, необходимость изменения парадигмы управления персоналом, модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика.	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>
2.	Подходы к стратегическому управлению персоналом	Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. Компетентностный подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход». Ограничения концепции стратегического управления персоналом.	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>
3.	Методы управления персоналом	Классификация методов управления персоналом. Содержание административных методов управления персоналом и их развитие. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие. Особенности социально-психологических методов управления персоналом. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом. Реализация административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>
4.	Формулирование и реализация стратегий развития персонала	Роль стратегии в управлении персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>
5.	Стратегическое развитие персонала	Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал. Необходимое качество персонала. Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления. Управление	<i>Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)</i>

		компетенциями персонала. Элементы развития персонала: «научение», образование, развитие, обучение.	
6.	Система стратегического управления персоналом	Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персоналом в системе стратегического управления персоналом.	Контрольные вопросы (КВ), Реферат (Р)

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы (<i>выбрать в соответствии с видом СРС</i>)
1	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Интерактивные методы обучения	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (творческих работ) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Стратегическое управление персоналом на основе компетентностного подхода».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме *рефератов* и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Знает проблемные ситуации управления персоналом Знает стратегии действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 1-6</i>
		Умеет анализировать проблемную ситуацию как целостную систему, выявлять ее составляющие и связи между ними Умеет вырабатывать стратегию действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 7-14</i>
		Владет навыками анализа проблемных ситуаций в управлении персоналом Владет навыками выработки стратегии действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 15-20</i>
2	ИУК-1.2. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации	Знает проблемные ситуации управления персоналом Знает стратегии действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 1-6</i>
		Умеет анализировать проблемную ситуацию как целостную систему, выявлять ее составляющие и связи	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 7-14</i>

		<p>между ними Умеет выработать стратегию действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом</p>		
		<p>Владеет навыками анализа проблемных ситуаций в управлении персоналом Владеет навыками выработки стратегии действий для решения проблемной ситуации в управлении персоналом</p>	<p><i>Контрольные вопросы, Реферат</i></p>	<p><i>Вопрос на экзамене 15-20</i></p>
3	ИПК-2.1. Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации	<p>Знает методологию операционного управления персоналом и подразделением организации Знает теории и методы управления развитием персонала</p>	<p><i>Контрольные вопросы, Реферат</i></p>	<p><i>Вопрос на экзамене 1-6</i></p>
		<p>Умеет организовывать работу персонала структурного подразделения Умеет внедрять стратегию по управлению персоналом</p>	<p><i>Контрольные вопросы, Реферат</i></p>	<p><i>Вопрос на экзамене 7-14</i></p>
		<p>Владеет анализом успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации Владеет навыками постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом Владеет навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом Владеет навыками разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале Владеет навыками разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p>	<p><i>Контрольные вопросы, Реферат</i></p>	<p><i>Вопрос на экзамене 15-20</i></p>
4	ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением	<p>Знает теории и методы управления развитием персонала Знает методологию операционного управления персоналом и подразделением организации</p>	<p><i>Контрольные вопросы, Реферат</i></p>	<p><i>Вопрос на экзамене 1-6</i></p>
		<p>Умеет применять методы оперативного управления персоналом организации Умеет контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррекции в планы и задачи</p>	<p><i>Контрольные вопросы, Реферат</i></p>	<p><i>Вопрос на экзамене 7-14</i></p>
		<p>Владеет навыками планирования деятельности подразделения и персонала Владеет навыками оперативного управления персоналом</p>	<p><i>Контрольные вопросы, Реферат</i></p>	<p><i>Вопрос на экзамене 15-20</i></p>

		подразделения организации Владеет навыками постановки задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения		
5	ИПК-2.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением	Знает теории и методы управления развитием персонала Знает администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 1-6</i>
		Умеет контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров Умеет разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 7-14</i>
		Владеет навыками подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 15-20</i>
6	ИПК-3.1. Обладает методологией стратегического управления персоналом организации	Знает методологию стратегического управления персоналом организации Знает методы внедрения системы управления персоналом	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 1-6</i>
		Умеет разрабатывать корпоративные социальные программы Умеет организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 7-14</i>
		Владеет навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений Владеет навыками постановки стратегических целей в управлении персоналом Владеет навыками разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 15-20</i>

		<p>Владеет навыками разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Владеет навыками разработки организационной структуры, планирование потребности в персонале организации</p>		
7	ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Знает методологию управления персоналом организации</p>	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 1-6</i>
		<p>Умеет определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения</p> <p>Умеет контролировать и корректировать исполнение поручений и задач</p>	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 7-14</i>
		<p>Владеет навыками планирования деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>Внедрения политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Владеет навыками внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p>	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 15-20</i>
8	ИПК-3.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	<p>Знает методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Знает администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 1-6</i>
		<p>Умеет выстраивать администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p> <p>Умеет определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения</p>	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 7-14</i>
		<p>Владеет навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала</p> <p>Владеет навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по</p>	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>	<i>Вопрос на экзамене 15-20</i>

	<p>необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений</p> <p>Владеет навыками контроля процессов в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнения и анализа процессов, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей</p> <p>Владеет навыками согласования и контроля договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению</p>		
--	---	--	--

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Примерный перечень вопросов и заданий

Реферат

Тематика рефератов

1. Влияние компетентностного подхода на формирование стратегии управления персоналом.
2. Стратегическое и текущее планирование персонала.
3. Разработка и реализация стратегии управления персоналом организации.
4. Выявление и оценка кадровых рисков с целью моделирования эффективных бизнес-процессов в области стратегического управления персоналом.
5. 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.
6. Формирование программ для обеспечения развития кадрового потенциала организации в соответствии со стратегией ее развития.
7. Эффективное руководство подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом.
8. Создание системы управления персоналом предприятия.
9. Стратегическое управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности организации.
10. Особенности управления персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации.
11. Этапы построения кадровой политики.
12. Концепции развития управления персоналом в условиях рыночной системы.
13. Организационное проектирование системы управления персоналом.
14. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
15. Реализация стратегии управления персоналом.
16. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
17. Инновации в управлении персоналом.

18. Управление нововведениями в кадровой работе.
19. Зависимость менеджмента изменений от организационной культуры.
20. Школы стратегии управления персоналом.

Контрольные вопросы

- 1 Назовите базовые категории стратегического управления персоналом, дайте им характеристику.
- 2 В чем сущность стратегического управления персоналом?
- 3 Назовите основные этапы развития концепции стратегического управления персоналом.
- 4 В чем отличия моделей управления персоналом?
- 5 Назовите отличия компетентностного подхода.
- 6 Поясните необходимость применения административных методов управления персоналом.
- 7 Поясните необходимость применения экономических методов управления персоналом.
- 8 Поясните необходимость применения социально-психологических методов управления персоналом.
- 9 Проанализируйте необходимость согласования стратегий организации со стратегией управления персоналом.
- 10 В чем заключаются особенности стратегического развития персонала?

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен/зачет)

Перечень вопросов при промежуточной аттестации (экзамен)

1. Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов.
2. Развитие концепции стратегического управления персоналом
3. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д. Геста.
4. Компетентностный подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал.
5. Модель «потенциал ресурсов», и модель «стратегическое соответствие».
6. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р. Ричардсону и М. Томпсону.
7. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», и «конфигурационный подход».
8. Содержание административных методов управления персоналом
9. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие.
10. Содержание социально-психологических методов управления персоналом и их развитие.
11. Модель управления, ориентированная на высокий уровень приверженности.
12. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи.
13. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.
14. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом.
15. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала.
16. Управление компетенциями персонала и их развитие
17. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.
18. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом.
19. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом.
20. Основные элементы развития персонала и их содержание.

Критерии оценивания результатов обучения

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценивания по экзамену</i>
<i>Высокий уровень «5» (отлично)</i>	<i>оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.</i>
<i>Средний уровень «4» (хорошо)</i>	<i>оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.</i>
<i>Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)</i>	<i>оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.</i>
<i>Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)</i>	<i>оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.</i>

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с. — (Высшее

образование). - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570>

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-016092-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372566>

3. Семенова, В. В. Управление персоналом: основные технологии : практикум / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва: Дашков и К, 2020. - 84 с. - ISBN 978-5-394-03985-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232488>

4. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473945>

5. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468476>

6. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468565>

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>

12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы

КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- 1) Изучение теоретического материала дисциплины с использованием

компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: Microsoft Word, Excel.

2) самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы. Самостоятельная работа студентов — это деятельность, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, призванная обеспечить возможность осуществлять самостоятельную познавательную деятельность в обучении.

3) закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, творческие задания, самостоятельная работа студентов.

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки университета: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты, оснащенные необходимым специализированным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

зал Научной библиотеки)	<p>мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p>	
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)	<p>Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p>	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus