

Аннотация к рабочей программы дисциплины
**Б1.В.17 «Стратегическое управление персоналом
на основе компетентностного подхода»**

Объем трудоемкости: 4 зачетных единицы

Цель дисциплины: формирование знаний понимания сущности и анализа проблемных ситуаций; методологии операционного и стратегического управления персоналом организации и структурного подразделения на основе компетентностного подхода.

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, работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами в области операционного и стратегического управления персоналом и работой структурного подразделения, навыков выстраивания администрирования процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации и структурного подразделения на основе компетентностного подхода, управления внедрением программ автоматизации процессов управления персоналом.

Место дисциплины 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 формах обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

Дисциплина основывается на знаниях 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.

Требования к уровню освоения дисциплины

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

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i>) |
|--|--|
| УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | |
| ИУК-1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проблемные ситуации, системный подход в управлении персоналом - альтернативные варианты стратегических решений в проблемной ситуации в управлении персоналом <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемную ситуацию на основе системного подхода в управлении персоналом - осуществлять поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии в управлении персоналом <p>Трудовое действие:</p> |

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i>) |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - использует навыки анализа проблемных ситуаций и осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику на основе системного подхода в управлении персоналом - использует навыки поиска, отбора и систематизации информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий в управлении персоналом |
| <p>ИУК-1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий</p> | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проблемные ситуации, системный подход в управлении персоналом - альтернативные варианты стратегических решений в проблемной ситуации в управлении персоналом |
| | <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемную ситуацию на основе системного подхода в управлении персоналом - осуществлять поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии в управлении персоналом |
| | <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оперирует навыками анализа проблемных ситуаций и осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику на основе системного подхода в управлении персоналом - оперирует навыками поиска, отбора и систематизации информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий в управлении персоналом |
| ПК-2 Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации | |
| <p>ИПК-2.1. Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации</p> | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы, способы и инструменты операционного управления персоналом - социальную политику, корпоративную культуру, политику управления персоналом организации |
| | <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать работу персонала структурного подразделения - внедрять стратегию управления персоналом - организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом - работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по вопросам управления персоналом в части операционного управления персоналом и работы структурного подразделения |
| | <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обладает навыками разработки планов, программ и процедур управления персоналом - обладает навыками постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом - обладает навыками разработки предложений по обеспечению персоналом, корпоративным социальным программам и социальной политике |
| <p>ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением</p> | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии оперативного управления персоналом организации - политику управления персоналом, корпоративную социальную политику, корпоративную культуру |
| | <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы оперативного управления персоналом организации - контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи - работать с информационными системами, цифровыми сервисами по операционному управлению персоналом и работой структурного подразделения |
| | <p>Трудовое действие:</p> |

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i>) |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует навыки планирования деятельности подразделения и персонала - демонстрирует навыки оперативного управления персоналом подразделения организации - демонстрирует навыки 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> | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением - политику управления персоналом и социальную политику организации <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров - разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений - работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами в области операционного управления персоналом и работой структурного подразделения <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пользуется навыками подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам - пользуется навыками контроля, сравнения и анализа процессов в области оперативного управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определения факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей - пользуется навыками администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и структурным подразделением - пользуется навыками координации разработки и согласования функциональных требований к автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом, в том числе требований к пользовательским интерфейсам и шаблонам |
| ПК-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации | |
| <p>ИПК-3.1. Обладает методологией стратегического управления персоналом организации</p> | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели, стратегии, корпоративную социальную политику и политику по персоналу, корпоративную культуру - методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности - основы управления социальным развитием организации - методологию стратегического управления персоналом организации <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать корпоративные социальные программы - организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой - работать с информационными системами, услугами и сервисами в области стратегического управления персоналом <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обладает навыками постановки стратегических целей в управлении персоналом - обладает навыками разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом - обладает навыками разработки корпоративной культуры и социальной политики - обладает навыками разработки программ автоматизации процессов управления персоналом <p>Знает:</p> |

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i>) |
|--|--|
| ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации | <p>- теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом</p> <p>- методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>- основы управления социальным развитием организации</p> <p>- технологии, автоматизацию процессов управления персоналом</p> <p>Умеет:</p> <p>- формировать и проводить социальную политику и социальные программы</p> <p>- работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом</p> <p>- определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения</p> <p>- контролировать и корректировать исполнение поручений и задач</p> <p>Трудовое действие:</p> <p>- демонстрирует навыки планирования деятельности и разработки мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>- демонстрирует навыки внедрения политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>- демонстрирует навыки внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики</p> <p>- демонстрирует навыки управления внедрением программ автоматизации процессов управления персоналом</p> |
| ИПК-3.3. Выстраивает администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | <p>Знает:</p> <p>- социальную политику, корпоративную культуру</p> <p>- порядок формирования, ведения базы данных и предоставления отчетности по системам управления персоналом и работе структурных подразделений</p> <p>Умеет:</p> <p>- работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом</p> <p>- обеспечивать документационное сопровождение процессов управления персоналом и работой структурных подразделений</p> <p>Трудовое действие:</p> <p>- пользуется навыками документационного и организационного сопровождения стратегического управления персоналом и работой структурных подразделений</p> <p>- пользуется навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений</p> <p>- пользуется 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>- пользуется навыками согласования и контроля договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению</p> |

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 СРС |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1. | Основы операционного и стратегического управления персоналом | 29 | 4 | 4 | | 21 |
| 2. | Компетентностный подход к стратегическому управлению персоналом | 29 | 4 | 4 | | 21 |
| 3. | Методология операционного и стратегического управления персоналом | 29 | 4 | 4 | | 21 |
| 4. | Система стратегического управления персоналом | 30 | 4 | 4 | | 22 |
| <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> | | 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 СРС |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1. | Основы операционного и стратегического управления персоналом | 33 | 1 | 3 | | 29 |
| 2. | Компетентностный подход к стратегическому управлению персоналом | 34 | 1 | 3 | | 30 |
| 3. | Методология операционного и стратегического управления персоналом | 34 | 1 | 3 | | 30 |
| 4. | Система стратегического управления персоналом | 34 | 1 | 3 | | 30 |
| <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> | | 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

Курсовые работы: *не предусмотрена*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *экзамен*

Автор Захарова Л.Н.