

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

Факультет управления и экономико-технологического образования

Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

Ю. А. Жадаев

« 29 / 09 / 2016 »



Стратегическое управление персоналом

Программа учебной дисциплины

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Волгоград
2016

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования «28» июня 2016 г., протокол № 12

Заведующий кафедрой Змс' Е.В. Зудина «28» июня 2016 г.
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета факультета управления и экономико-технологического образования «29» августа 2016 г., протокол № 1

Председатель учёного совета Сидучков, Г.Ч. Сидучков «29» августа 2016 г.
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ» «29» августа 2016 г., протокол № 1

Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № <u>1</u>	<u>Сидучков</u> (подпись)	<u>Г.Ч. Сидучкова</u> (руководитель ОПОП)	<u>19.06.17</u> (дата)
Лист изменений № _____	_____ (подпись)	_____ (руководитель ОПОП)	_____ (дата)
Лист изменений № _____	_____ (подпись)	_____ (руководитель ОПОП)	_____ (дата)

Разработчики:

Великанов Василий Викторович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Стратегическое управление персоналом» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профиль «Управление персоналом организации»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВПО «ВГСПУ» (от 29 февраля 2016 г., протокол № 9).

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов знаний об особенностях стратегии управления персоналом, ее взаимосвязи со стратегиями бизнеса.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Профильной для данной дисциплины является организационно-управленческая и экономическая профессиональная деятельность.

Для освоения дисциплины «Стратегическое управление персоналом» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Маркетинг персонала», «Основы управления персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Проектирование систем управления персоналом», «Управление знаниями», «Управление качеством персонала организации», прохождения практики «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для прохождения практик «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– 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 (ПК-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

– действие основных экономических законов на практике базисный инструментарий прикладной экономики;

– основные инструменты, используемые для анализа состояния внешней и внутренней среды фирмы;

– общие принципы и методы управления персоналом;

уметь

– самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения;

– проектировать новые механизмы, методы, формы управления и развития персоналом на различных уровнях управления;

– применять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию человеческих ресурсов;

владеть

– навыками принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска;

– информацией об основных школах и направлениях управленческой экономики; приемами ведения дискуссии, полемики, диалога, умением излагать и аргументированно

отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;
 – способами преодоления сопротивления персонала изменениям.

4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
Аудиторные занятия (всего)	72	72
В том числе:		
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Лабораторные работы (ЛР)	–	–
Самостоятельная работа	36	36
Контроль	–	–
Вид промежуточной аттестации		ЗЧО
Общая трудоемкость	часы	108
	зачётные единицы	3

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом	Теории управления персоналом. Философия управления персоналом. Концепция управления персоналом. Понятие системы УП. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом. Принципы, определяющие направления развития системы УП. Методы управления персоналом.
2	Методы управления и их классификация	Социализация персонала. Этические нормы в деятельности организации. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе. Управление конфликтами в коллективе. Модели поведения и типы конфликтных личностей. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтного противостояния. Технология управления процессом протекания конфликта. Безопасность персонала и организации. Условия труда персонала. Дисциплина труда. Управление высвобождением персонала.
3	Технологии инновационного развития управляющих подсистем	Оценка персонала в современной организации и проблема повышения эффективности управления человеческими ресурсами. Основные факторы, влияющие на оценку: характер задач, требования, ограничения и законы, личное отношение, стиль работы руководителя. Функции оценки персонала. Основные принципы построения системы оценки персонала. Аттестация и ее виды. Методы оценки персонала: заданный выбор, описательный метод, управление по целям, метод оценки по решающей

		ситуации, анкеты, шкала рейтингов поведенческих установок, шкала наблюдения за поведением, метод классификации, сравнение по парам, метод заданного распределения. Достоинства и недостатки различных методов. Процедура оценки персонала. Подготовка, проведение, сообщение результатов. Системы компенсации: традиционные и новые подходы
--	--	---

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом	12	12	–	12	36
2	Методы управления и их классификация	12	12	–	12	36
3	Технологии инновационного развития управляющих подсистем	12	12	–	12	36

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. И. Михайлина [и др.] ; Г. И. Михайлина. - Москва : Дашков и К, 2014. - 280 с. - ISBN 978-5-394-01749-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24834>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

6.2. Дополнительная литература

1. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. Х. Бакирова ; Г. Х. Бакирова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 591 с. - ISBN 978-5-238-01437-1. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15456>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

2. Мумладзе, Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Р. Г. Мумладзе. - Управление персоналом ; 2019-06-09. - Москва : Палеотип, 2014. - 410 с. - ISBN 978-5-94727-620-6. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48706.html>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. ЭБС IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).

8. Информационные технологии и программное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Офисный пакет (Microsoft Office, Open Office или др.).

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Стратегическое управление персоналом» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Учебные аудитории для проведения лекционных и практических занятий.
2. Комплект мультимедийного презентационного оборудования.
3. Компьютерный класс для самостоятельной работы студентов, имеющий доступ к сети Интернет.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме аттестации с оценкой.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Практические занятия являются формой организации педагогического процесса, направленной на углубление научно-теоретических знаний и овладение методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения учебных действий в сфере изучаемой науки. Практические занятия предполагают детальное изучение обучающимися отдельных теоретических положений учебной дисциплины. В ходе практических занятий формируются умения и навыки практического применения теоретических знаний в конкретных ситуациях путем выполнения поставленных задач, развивается научное мышление и речь, осуществляется контроль учебных достижений обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям необходимо ознакомиться с теоретическим материалом дисциплины по изучаемым темам – разобрать конспекты лекций, изучить литературу, рекомендованную преподавателем. Во время самого занятия рекомендуется активно участвовать в выполнении поставленных заданий, задавать вопросы, принимать участие в дискуссиях, аккуратно и своевременно выполнять контрольные задания.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и

углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Стратегическое управление персоналом» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

12. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.

Лист регистрации изменений №1
19 июня 2017 года
в программу учебной дисциплины (практики)

Стратегическое управление персоналом

(наименование дисциплины (практики))

Пункт	Содержание изменений
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы	Дополнен (обновлен) перечень основной и дополнительной литературы