

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Цель освоения дисциплины

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» предназначена для того, чтобы познакомить слушателей со способностями организации, которые основаны на человеческих ресурсах, реализующихся через навыки, полученные путем обучения и приобретения опыта, на гибкости организации, достигаемой за счет повышенной адаптивности сотрудников, и на конкурентных преимуществах, сохраняемых благодаря приверженности и лояльности персонала. Курс посвящен управленческим действиям, которые определяют процветание, выживание или гибель организаций в развивающейся экономике знаний.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Форсайт- менеджмент», «Иностранный язык делового общения», «Современные проблемы менеджмента», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Корпоративные финансы», «Современный стратегический анализ», «Управленческая экономика», «SWOT-анализ управления», «Инновационные стратегии», «Корпоративное право», «Организация стратегического планирования», «Правовые основы управленческой деятельности», «Разработка корпоративных стратегий», «Реализация стратегии», «Стратегический анализ среды управления», «Стратегический контроль», «Стратегическое партнерство», «Стратегическое распределение между организациями», «Стратегическое управление корпорацией», «Управление инновациями», «Управление социально-экономическими системами», «Форсайт компетенций специалистов», «Школы стратегического менеджмента», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая)», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- место и роль кадровой политики в стратегическом управлении организацией. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации;
- цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами;
- понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами;
- основные этапы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами;
- методы анализа и разработки стратегии управления человеческими ресурсами;
- формы сопротивления персонала; приемы ослабления сопротивления персонала;

уметь

- характеризовать концепции стратегии кадровой политики; типы кадровой политики; основные принципы формирования кадровой политики;
- систематизировать стратегическое управление человеческими ресурсами и направления ее деятельности;
- применять механизмы взаимодействия стратегией управления человеческими ресурсами и стратегии организации;
- анализировать факторы внешней и внутренней среды, влияющих на разработку стратегии управления человеческими ресурсами;
- реализовывать технологии консультирования по разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами;
- применять методы управления поведением персонала в процессе реформирования;

владеть

- механизмом формирования кадровой политики; направлениями реализации кадровой стратегии организации; критерии эффективности и результативности кадровой политики;
- вариационными методами организационного оформления в виде системы;
- составляющими стратегиями управления человеческими ресурсами;
- методикой SWOT-анализа и разработка конкурентного профиля, формировать цель, задачи и этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами;
- методикой контроля;
- сравнительными методами и алгоритмами анализа.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т.ч. аудиторных часов – 18 ч., СРС – 90 ч.),

распределение по семестрам – 2,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (2 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Стратегия кадровой политики организации.

Место и роль кадровой политики в стратегическом управлении организацией. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации. Концепции стратегии кадровой политики; типы кадровой политики. Основные принципы формирования кадровой политики. Механизм формирования кадровой политики. Направления реализации кадровой стратегии организации. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.

Сущность стратегического управления человеческими ресурсами..

Цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами. Система стратегического управления человеческими ресурсами и направления ее деятельности. Варианты организационного оформления в виде системы.

Понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами..

Взаимодействие стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии организации. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами.

Разработка и реализация стратегии управления человеческими ресурсами.

Основные этапы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами. Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на разработку стратегии управления человеческими ресурсами. Метод SWOT-анализа и разработка конкурентного

профиля. Цель, задачи и этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами

Деятельность консультанта по разработке стратегии управления человеческими ресурсами в организации.

Методы анализа и разработки стратегии управления человеческими ресурсами. Реализация технологии консультирования по разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами

Управление сопротивлением персонала организационному реформированию..

Формы сопротивления персонала. Приемы ослабления сопротивления персонала. Методы управления поведением персонала в процессе реформирования. Сравнение методов. Алгоритм анализа.

6. Разработчик

Шохнех Анна Владимировна, доктор экономических наук, профессор кафедры технологии, экономики образования и сервиса ФГБОУ ВО «ВГСПУ».