

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Институт технологии, экономики и сервиса  
Кафедра технологии, экономики образования и сервиса



# Стратегическое управление человеческими ресурсами

**Программа учебной дисциплины**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Стратегическое управление и бизнес-анализ»

*очно-заочная форма обучения*

Волгоград  
2021

Обсуждена на заседании кафедры технологии, экономики образования и сервиса  
« 19 » 02 2021 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Жадаев Ю.А. « 19 » 02 2021 г.  
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и сервиса « 19 » 02 2021 г., протокол № 5

Председатель учёного совета Шохнех А.В. « 19 » 02 2021 г.  
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»  
« 29 » марта 2021 г., протокол № 6

**Отметки о внесении изменений в программу:**

Лист изменений № \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

**Разработчики:**

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

Программа дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (утверждён приказом Министерства науки и высшего образования от 12 августа 2020 г. № 952) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Стратегическое управление и бизнес-анализ»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (от 29 марта 2021 г., протокол № 6).

## 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.

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Организация стратегического планирования», «Разработка корпоративных стратегий», «Реализация стратегии», «Стратегическое партнерство», «Стратегическое управление корпорацией», «Управление инновациями», «Управление социально-экономическими системами», «Форсайт компетенций специалистов».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– способность к формированию и анализу стратегий развития бизнеса в условиях применения альтернативных концепций эффективности управления (анализ и оценка информационного обеспечения бизнеса; использование экспертных и форсайт оценок; анализ интересов целевых аудиторий стейкхолдеров; маркетинговые исследования) (ПКР-1).

### **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.	ресурсами и стратегии организации. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами.
4	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
5	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
6	Управление сопротивлением персонала организационному реформированию.	Формы сопротивления персонала. Приемы ослабления сопротивления персонала. Методы управления поведением персонала в процессе реформирования. Сравнение методов. Алгоритм анализа.

## 5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Стратегия кадровой политики организации	1	2	–	15	18
2	Сущность стратегического управления человеческими ресурсами.	1	2	–	15	18
3	Понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами.	1	2	–	15	18
4	Разработка и реализация стратегии управления человеческими ресурсами	1	2	–	15	18
5	Деятельность консультанта по разработке стратегии управления человеческими ресурсами в организации	1	2	–	15	18
6	Управление сопротивлением персонала организационному реформированию.	1	2	–	15	18

## 6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### 6.1. Основная литература

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько ; В.А. Беспалько; А.В. Дейнека. - Управление человеческими ресурсами ; 2020-01-16. - Москва : Дашков и К, 2017. - 389 с. - ISBN 978-5-394-02048-3. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60538.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

## **6.2. Дополнительная литература**

1. Дресвянников В. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева ; В. А. Дресвянников. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 170 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

## **7. Ресурсы Интернета**

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. [Http://window.edu.ru/window](http://window.edu.ru/window) - Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Интегральный каталог образовательных интернет-ресурсов, электронная учебно-методическая библиотека для общего и профессионального образования, ресурсы системы федеральных образовательных порталов.
2. [Http://www.ecsoman.edu.ru/](http://www.ecsoman.edu.ru/) - Федеральный образовательный портал.
3. Федеральный портал «Российское образование» ([www.edu.ru](http://www.edu.ru)).
4. Сайт журнала «Энциклопедия образовательной технологии» (<http://edweb.sdsu/eet/>).
5. Электронно-библиотечная система Юрайт.

## **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. ИСС КОНСУЛЬТАНТ ПЛЮС.
2. ИСС ГАРАНТ.
3. IBM SPSS STATISTICS BASE.
4. Пакет офисных приложений Microsoft Office: Office Word 2007, Office Excel 2007, Power Point 2007.

## **9. Материально-техническая база**

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

1. Аудитории для проведения практических занятий, оснащенные стандартным набором учебной мебели, учебной доской, стационарным или переносным комплексом мультимедийного презентационного оборудования.
2. Методический материал (перечень тематических вопросов, схемы, ситуации, задачи, тесты) для организации групповой и индивидуальной работы магистрантов на практических занятиях и в рамках выполнения СРС.

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

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