

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич  
Должность: ректор  
Дата подписания: 17.08.2023 12:27:20  
Уникальный программный ключ:  
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**«Стратегическое управление персоналом»**

**Цель преподавания дисциплины** - формирование системы профессиональных знаний, умений и практических навыков в области разработки и реализации стратегии управления персоналом развивающейся организации.

**Задачи изучения дисциплины:**

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ стратегического анализа, разработки и реализации стратегии управления персоналом и стратегического управления человеческими ресурсами;
- научить анализировать, прогнозировать и планировать стратегическое развитие персонала организаций и предприятий различной отраслевой принадлежности;
- дать практические рекомендации по разработке и реализации стратегии управления персоналом в управлении развивающимися социально-экономическими объектами;
- обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности.

**Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины**

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними

УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников

УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-2.1 Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления

УК-2.2 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения

УК-2.3 Планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости

УК-2.5 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.1 Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

ОПК-2.1 Использует современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации

### **Разделы дисциплины**

Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом. Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом. Система стратегического управления персоналом организации. Разработка стратегии управления персоналом организации. Реализация стратегии управления персоналом.

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*



Т.Ю. Ткачева

*(имя, инициал, фамилия)*

« 21 » августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Стратегическое управление персоналом

*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом

*(шифр и наименование направления подготовки (специальности))*

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

*(наименование направленности (профиля, специализации))*

форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2021

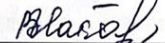
Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 6 «26» 02 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита,

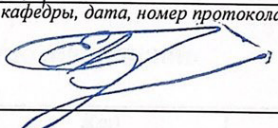
протокол № 20 «22» 06 2021 г.

Зав. кафедрой  Бессонова Е.А.

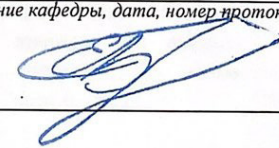
Разработчик программы  
к.э.н., доцент  Козьева И.А.  
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки  Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 6 «26» 02 2022г., на заседании кафедры ЭУчА, от 21.06.2022, № 21  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой 

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.01 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 3 «30» 06 2023г., на заседании кафедры ЭУчА протокол № 21. от 21.06.23г.  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой 

## 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

**Цель дисциплины** - формирование у студентов системы профессиональных знаний, умений, практических навыков и компетенций, необходимых для стратегического управления персоналом развивающейся организации.

### 1.2 Задачи дисциплины

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ стратегического анализа, разработки и реализации стратегии управления персоналом и стратегического управления человеческими ресурсами;
- научить анализировать, прогнозировать и планировать стратегическое развитие персонала организаций и предприятий различной отраслевой принадлежности;
- дать практические рекомендации по разработке и реализации стратегии управления персоналом в управлении развивающимися социально-экономическими объектами;
- обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности.

### 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<b>Знать:</b> методы системного анализа проблемной ситуации <b>Уметь:</b> применять методы системного анализа проблемной ситуации <b>Владеть:</b> практическими навыками применения системного анализа проблемной ситуации

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
		<p>УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников</p>	<p><b>Знать:</b> методы оценки надежности источников информации  <b>Уметь:</b> критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников  <b>Владеть:</b> практическими навыками критической оценки надежности источников информации, работы с противоречивой информацией из разных источников</p>
		<p>УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов</p>	<p><b>Знать:</b> методы разработки и реализации стратегии решения проблемной ситуации  <b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов  <b>Владеть:</b> практическими навыками разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов</p>
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<p>УК-2.1 Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления</p>	<p><b>Знать:</b> принципы, методы и технологии управления проектной деятельностью  <b>Уметь:</b> осуществлять управление проектной деятельностью  <b>Владеть:</b> практическими навыками управления проектной деятельностью</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		УК-2.2 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения	<b><i>Знать:</i></b> методы разработки концепции проекта <b><i>Уметь:</i></b> разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения <b><i>Владеть:</i></b> практическими навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы
		УК-2.3 Планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости	<b><i>Знать:</i></b> методы планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости <b><i>Уметь:</i></b> планировать необходимые ресурсы с учетом их заменимости <b><i>Владеть:</i></b> практическими навыками планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости
		УК-2.5 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта	<b><i>Знать:</i></b> принципы, методы и технологии мониторинга хода реализации проекта <b><i>Уметь:</i></b> осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта, уточнять зоны ответственности участников проекта <b><i>Владеть:</i></b> практическими навыками мониторинга хода реализации проекта

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<p><b>Знать:</b> этапы и операции разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели</p>
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	<p><b>Знать:</b> этапы и операции установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия</p> <p><b>Уметь:</b> устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия</p>



Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Использует современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений	<b>Знать:</b> современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Уметь:</b> использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Владеть:</b> практическими навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации	<b>Знать:</b> социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Уметь:</b> использовать социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Владеть:</b> практическими навыками использования социально-экономических показателей характеризующих эффективность управления персоналом организации

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули») основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03. Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

### 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	37,15
в том числе:	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	70,85
Контроль (подготовка к экзамену)	36
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	Сущность кадровой политики государства. Место и роль кадровой политики в политике организации. Основные этапы формирования кадровой политики на примере федеральной государственной службы. Принципы отдельных направлений кадровой политики организации. Формирование стратегии управления персоналом организации. Три концепции стратегии кадровой политики.

2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	Эволюция и сущность стратегического управления. Принципы стратегического управления. Основные этапы процесса стратегического управления. Анализ внешней и внутренней среды организации. Анализ макроокружения и непосредственного окружения. SWOT-анализ. Определение миссии организации и ее стратегических целей. Формулирование и выбор стратегии. Критерии оценки стратегии. Разработка стратегического плана. Оценка и контроль реализуемой стратегии.
3	Система стратегического управления персоналом организации	Формирование конкурентоспособного трудового потенциала организации. Цель стратегического управления персоналом. Субъект и объект стратегического управления персоналом. Компетентность персонала организации. Этапы формирования стратегического управления трудовым потенциалом. Проблемы в деятельности системы стратегического управления персоналом (ССУП). Состав функций по направлениям деятельности системы управления персоналом. Система стратегического управления персоналом. Использование существующей оргструктуры системы управления персоналом для построения системы стратегического управления. Основные варианты организационного оформления системы стратегического управления персоналом организации.
4	Стратегия управления персоналом организации	Сущность и содержание стратегии управления персоналом организации. Основы разработки и реализации стратегии управления персоналом. Составляющие стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Предпринимательская стратегия. Стратегия динамического роста. Стратегия прибыльности. Ликвидационная стратегия. Стратегия круговорота (циклическая). Конкретизация стратегии в стратегическом плане развития. Сравнение конкурентного профиля (на основе сильных и слабых сторон) для стратегического управления персоналом. Матрица Томпсона-Стрикленда. Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз в области персонала. Реализация стратегии управления персоналом в процессе стратегического управления
5	Реализация стратегии управления персоналом	Реализация стратегии управления персоналом как стадия процесса стратегического управления. Процесс реализации стратегии. Основные управленческие задачи процесса реализации стратегии управления персоналом. Этап внедрения стратегии. План внедрения стратегии управления персоналом. Разработка стратегических планов подразделений системы управления персоналом. Стартовые мероприятия по внедрению стратегии. Этап стратегического контроля. Стратегические функции реализации стратегии. Примеры стратегии управления персоналом организации и стратегических функций по ее реализации

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	2		1	У- 1, 2, 5, 9, 11	С2, Т2, Р2	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3
2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	4		2,3	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 МУ-1, 2	С4, Т6, Р8	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3
3	Система стратегического управления персоналом организации	4		4,5	У-1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 11, МУ-1, 2	С10, Т12, Р12	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3
4	Стратегия управления персоналом организации	4		6,7	У- 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 МУ-1, 2	С14, Т16, Р16	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3
5	Реализация стратегии управления персоналом	4		8,9	У- 1, 2, 3, 5, 6, 7 МУ-1, 2	С18, Т18, Р18	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3

С – семинар, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	2
2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	4
3	Система стратегического управления персоналом организации	4
4	Стратегия управления персоналом организации	4
5	Реализация стратегии управления персоналом	4
Итого		18

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	4 неделя	15
2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	8 неделя	15
3	Система стратегического управления персоналом организации	12 неделя	15
4	Стратегия управления персоналом организации	16 неделя	15
5	Реализация стратегии управления персоналом	18 неделя	10,85
Итого			70,85

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ре-

сурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- тем рефератов;
- вопросов к зачету;
- методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины**

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Лекции раздела «Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом»	Лекция-дискуссия	2
2	Лекции раздела «Система стратегического управления персоналом организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
3	Лекции раздела «Стратегия управления персоналом организации»	Лекция-дискуссия	2
4	Практическое занятие раздела «Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом»	Разбор конкретных ситуаций	2
5	Практическое занятие раздела «Система стратегического управления персоналом организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
6	Практическое занятие раздела «Стратегия управления персоналом организации»	Мозговой штурм	2
Итого			12

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Управление персоналом организации (продвинутый уровень) Стратегическое управление персоналом Социальная политика государства и организации в области управления персоналом Информационные системы в управлении персоналом	История и философия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Стратегическое управление персоналом	Управление проектами	Технологии командообразования Формирование команды Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Социальная политика государства и организации в области управления персоналом Профессиональный иностранный язык Стратегическое управление персоналом	Кадровая политика и корпоративная культура организации Ассесмент Управление поведением персонала Управление проектами	Технологии командообразования Формирование команды Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Профессиональный иностранный язык Стратегическое управление персоналом	История и философия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Управление организацией Стратегическое управление персоналом Информационные системы в управлении персоналом	История и философия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Управление организацией Стратегическое управление персоналом Информационные системы в управлении персоналом	Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п. 7.1)</i>	Показатели оценивания компетенций <i>(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)</i>	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень <i>(«удовлетворительно»)</i>	Продвинутый уровень <i>(хорошо»)</i>	Высокий уровень <i>(«отлично»)</i>
1	2	3	4	5



Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-1 / на- чальный	УК-1.1 Ана- лизирует проблемную ситуацию как систему, вы- являя ее со- ставляющие и связи между ними	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания ме- тодов системного анализа проблем- ной ситуации <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне приме- нять методы сис- темного анализа проблемной ситуа- ции <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками применения сис- темного анализа проблемной ситуа- ции на пороговом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне мето- ды системного ана- лиза проблемной ситуации <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне при- менять методы сис- темного анализа проблемной ситуа- ции <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками применения сис- темного анализа проблемной ситуа- ции на продвину- том уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы сис- темного анализа проблемной ситуа- ции <b>Уметь:</b> на высоком уровне применять методы системного анализа проблемной ситуации <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками применения систем- ного анализа про- блемной ситуации на высоком уровне
	УК-1.3 Крити- чески оце- нивает на- дежность ис- точников ин- формации, работает с противоречи- вой информа- цией из раз- ных источни- ков	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания ме- тоды оценки на- дежности источни- ков информации <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне крити- чески оценивать надежность источ- ников информации, работать с противо- речивой информа- цией из разных ис- точников <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками критической оцен- ки надежности ис- точников информа- ции, работы с про- тиворечивой ин- формацией на по- роговом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне мето- ды оценки надеж- ности источников информации <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне кри- тически оценивать надежность источ- ников информации, работать с противо- речивой информа- цией из разных ис- точников <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками критической оцен- ки надежности ис- точников информа- ции, работы с про- тиворечивой ин- формацией на про- двинутом уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы оцен- ки надежности ис- точников информа- ции <b>Уметь:</b> на высоком уровне критически оценивать надеж- ность источников информации, рабо- тать с противоречи- вой информацией из разных источников <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками критической оценки надежности источ- ников информации, работы с противоре- чивой информацией на высоком уровне
	УК-1.4 Разра- батывает и содержатель- но аргумен- тирует стра-	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания ме- тодов разработки и реализации страте- гии решения про-	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне мето- ды разработки и реализации страте- гии решения про-	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы раз- работки и реализа- ции стратегии реше- ния проблемной си-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	тегию реше- ния проблем- ной ситуации на основе системного и междисципли- нарных подходов	блемной ситуации <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне разра- батывать и содер- жательно аргумен- тировать стратегию решения проблем- ной ситуации на основе системного и междисципли- нарных подходов <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками разработки и со- держательной аргу- ментации страте- гии решения про- блемной ситуации на основе систем- ного и междисципли- нарных подходов на пороговом уров- не	блемной ситуации <b>Уметь:</b> на продвину- том уровне разра- батывать и со- держательно аргу- ментировать стра- тегию решения проблемной ситуа- ции на основе сис- темного и междис- циплинарных под- ходов <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками применения разра- ботки и содержа- тельной аргумента- ции стратегии ре- шения проблемной ситуации на основе системного и меж- дисциплинарных подходов на про- двинутом уровне	туации <b>Уметь:</b> на высоком уровне разрабаты- вать и содержатель- но аргументировать стратегию решения проблемной ситуа- ции на основе сис- темного и междис- циплинарных подхо- дов <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками разработки и содер- жательной аргумен- тации стратегии ре- шения проблемной ситуации на основе системного и меж- дисциплинарных подходов на высо- ком уровне
УК-2 / на- чальный	УК-2.1 Фор- мулирует на основе по- ставленной проблемы проектную задачу и спо- соб ее реше- ния через реализацию проектного управления	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания принципов, методов и технологий управления проек- тной деятельностью <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне осуще- ствлять управление проектной деятель- ностью <b>Владеть:</b> на поро- говом уровне прак- тическими навыка- ми управления про- ектной деятельно- стью	<b>Знать:</b> основные принципы, методы и технологии управления проек- тной деятельностью <b>Уметь:</b> на продвину- том уровне осуще- ствлять управле- ние проектной дея- тельностью <b>Владеть:</b> на про- двинутом уровне практическими на- выками управления проектной деятель- ностью	<b>Знать:</b> на высоком уровне принципы, методы и технологии управления проек- тной деятельностью <b>Уметь:</b> на высоком уровне осуществлять управление проек- тной деятельностью <b>Владеть:</b> на высо- ком уровне практи- ческими навыками управления проек- тной деятельностью
	УК-2.2 Разра- батывает концепцию проекта в рамках обо-	<b>Знать:</b> некоторые методы разработки концепции проекта <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне разра-	<b>Знать:</b> основные методы разработки концепции проекта <b>Уметь:</b> на продвину- том уровне раз-	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы раз- работки концепции проекта <b>Уметь:</b> на высоком

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	значенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения	батывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения <b>Владеть:</b> на пороговом уровне практическими навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы	рабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения <b>Владеть:</b> на продвинутом уровне практическими навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы	уровне разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения <b>Владеть:</b> на высоком уровне практическими навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы
	УК-2.3 Планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости	<b>Знать:</b> некоторые методы планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости <b>Уметь:</b> на пороговом уровне планировать необходимые ресурсы с учетом их заменимости <b>Владеть:</b> на пороговом уровне практическими навыками планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости	<b>Знать:</b> основные методы планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне планировать необходимые ресурсы с учетом их заменимости <b>Владеть:</b> на продвинутом уровне практическими навыками планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости <b>Уметь:</b> на высоком уровне планировать необходимые ресурсы с учетом их заменимости <b>Владеть:</b> на высоком уровне практическими навыками планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости
	УК-2.5 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения,	<b>Знать:</b> некоторые принципы, методы и технологии мониторинга хода реализации проекта <b>Уметь:</b> на пороговом уровне осуще-	<b>Знать:</b> основные принципы, методы и технологии мониторинга хода реализации проекта <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне осуще-	<b>Знать:</b> на высоком уровне принципы, методы и технологии мониторинга хода реализации проекта <b>Уметь:</b> на высоком уровне осуществлять

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	вносит до- полнительные изменения в план реализа- ции проекта, уточняет зо- ны ответст- венности уча- стников про- екта	ствлять мониторинг хода реализации проекта, корректи- ровать отклонения, вносить дополни- тельные изменения в план реализации проекта, уточнять зоны ответственно- сти участников проекта <b>Владеть:</b> на поро- говом уровне прак- тическими навыка- ми практическими навыками монито- ринга хода реализа- ции проекта	ществлять монито- ринг хода реализа- ции проекта, кор- ректировать откло- нения, вносить до- полнительные из- менения в план реализации проек- та, уточнять зоны ответственности участников проекта <b>Владеть:</b> на про- двинутом уровне практическими на- выками мониторин- га хода реализации проекта	мониторинг хода реализации проекта, корректировать от- клонения, вносить дополнительные из- менения в план ре- ализации проекта, уточнять зоны от- ветственности уча- стников проекта <b>Владеть:</b> на высо- ком уровне практи- ческими навыками мониторинга хода реализации проекта
УК-3 / на- чальный	УК-3.1 Выра- батывает стратегию сотрудниче- ства и на ее основе орга- низирует отбор членов ко- манды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> на поро- говом уровне этапы и операции разрабо- тки стратегии со- трудничества и на ее основе организа- ции отбора членов команды для дос- тижения постав- ленной цели <b>Уметь:</b> на поро- говом уровне разра- батывать стратегию сотрудничества и на ее основе орга- низовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками разработки страте- гии сотрудничества и на ее основе ор- ганизации отбора членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне этапы и операции разра- ботки стратегии сотрудничества и на ее основе орга- низации отбора членов команды для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне раз- рабатывать страте- гию сотрудничества и на ее основе ор- ганизовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками разработки страте- гии сотрудничества и на ее основе ор- ганизации отбора членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> на высоком уровне этапы и опе- рации разработки стратегии сотрудни- чества и на ее основе организации отбора членов команды для достижения постав- ленной цели <b>Уметь:</b> на высоком уровне разрабаты- вать стратегию со- трудничества и на ее основе организovy- вать отбор членов команды для дости- жения поставленной цели <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками разработки страте- гии сотрудничества и на ее основе ор- ганизации отбора членов команды для достижения постав- ленной цели на вы- соком уровне

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		на пороговом уровне	на продвинутом уровне	
УК-4 / на- чальный	УК-4.1 Уста- навливает и развивает профессио- нальные кон- такты в соот- ветствии с потребности- ми совмест- ной деятель- ности, вклю- чая обмен информацией и выработку единой стра- тегии взаимо- действия	<b>Знать:</b> на порого- вом уровне этапы и операции установ- ления и развития профессиональных контактов в соот- ветствии с потреб- ностями совмест- ной деятельности, включая обмен ин- формацией и выра- ботку единой стра- тегии взаимодейст- вия <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне уста- навливать и разви- вать профессио- нальные контакты в соответствии с по- требностями совме- стной деятельности, включая обмен ин- формацией и выра- ботку единой стра- тегии взаимодейст- вия <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками установления и раз- вития профессио- нальных контактов в соответствии с потребностями со- вместной деятель- ности, включая об- мен информацией и выработку единой стратегии взаимо- действия на поро- говом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне этапы и операции уста- новления и разви- тия профессио- нальных контактов в соответствии с потребностями со- вместной деятель- ности, включая об- мен информацией и выработку единой стратегии взаимо- действия <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне уста- навливать и разви- вать профессио- нальные контакты в соответствии с по- требностями совме- стной деятельности, включая обмен ин- формацией и выра- ботку единой стра- тегии взаимодейст- вия <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками установления и раз- вития профессио- нальных контактов в соответствии с потребностями со- вместной деятель- ности, включая об- мен информацией и выработку единой стратегии взаимо- действия на про- двинутом уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне этапы и опе- рации установления и развития профес- сиональных контак- тов в соответствии с потребностями со- вместной деятельно- сти, включая обмен информацией и вы- работку единой стратегии взаимо- действия <b>Уметь:</b> на высоком уровне устанавли- вать и развивать профессиональные контакты в соответ- ствии с потребно- стями совместной деятельности, вклю- чая обмен информа- цией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками ус- тановления и разви- тия профессиональ- ных контактов в со- ответствии с потреб- ностями совместной деятельности, вклю- чая обмен информа- цией и выработку единой стратегии взаимодействия на высоком уровне
ОПК-2 / на- чальный	ОПК-2.1 Ис- пользует со- временные	<b>Знать:</b> на порого- вом уровне совре- менные подходы в	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне со- временные подходы	<b>Знать:</b> на высоком уровне современные подходы в процессе

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений	процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Уметь:</b> на пороговом уровне использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Владеть:</b> практическими навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений на пороговом уровне	в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Владеть:</b> практическими навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений на продвинутом уровне	сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Владеть:</b> практическими навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений на высоком уровне
ОПК-3 / начальный	ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации	<b>Знать:</b> на пороговом уровне социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Уметь:</b> на пороговом уровне использовать социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Владеть:</b> практическими навыками использования со-	<b>Знать:</b> на продвинутом уровне социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Владеть:</b> практическими навыками	<b>Знать:</b> на высоком уровне социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Владеть:</b> практическими навыками использования соци-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		циально-экономических показателей характеризующих эффективность управления персоналом организации на пороговом уровне	использования социально-экономических показателей характеризующих эффективность управления персоналом организации на продвинутом уровне	экономических показателей характеризующих эффективность управления персоналом организации на высоком уровне

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	1-10	Согласно табл.7.2
				Тест	1-20	
				Реферат	1-22	
2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	11-20	Согласно табл.7.2
				Тест	21-40	
				Реферат	1-22	
3	Система стратегического управления персона-	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3;	Лекция Практическое занятие	Семинар	21-30	Согласно табл.7.2
				Тест	41-60	

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
	лом организации	УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	СРС	Реферат	1-22	
4	Стратегия управления персоналом организации	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	31-40	Согласно табл.7.2
				Тест	61-80	
				Реферат	1-22	
5	Реализация стратегии управления персоналом	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	41-50	Согласно табл.7.2
				Тест	81-100	
				Реферат	1-22	

#### Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 1 «Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом»

- 1 Сущность кадровой политики государства
- 2 Механизм формирования государственной кадровой политики
- 3 Место и роль кадровой политики в политике организации
- 4 Основные этапы формирования кадровой политики на примере федеральной государственной службы
- 5 Принципы отдельных направлений кадровой политики организации
- 6 Формирование стратегии управления персоналом организации
- 7 Определение целей управления персоналом
- 8 Формирование идеологии и принципов кадровой работы
- 9 Три концепции стратегии кадровой политики
- 10 Основные направления кадровой политики организации

Тест по разделу (теме) 1 «Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом»

1 Кадровая политика организации является основой разработки и реализации стратегии развития организации. Выберите направления деятельности, которые являются составляющими кадровой политики:

- 1) политика планирования, отбора и найма, подбора и расстановки, высвобождения кадров;



- 2) политика применения современных технологических процессов производства продукции (услуг);
- 3) политика разработки перспективных информационных кадровых технологий;
- 4) политика обеспечения научно-технической информацией;
- 5) политика разработки перспективных долгосрочных планов и программ организации.

2 Основной задачей разработки и реализации кадровой политики в рыночной экономике является:

- 1) максимально эффективное использование кадрового потенциала;
- 2) регулировка социальных процессов;
- 3) контроль производственных процессов;
- 4) разработка планов реализации продукции;
- 5) полное подчинение персонала органам управления.

3 Кадровая политика организации является основой разработки и реализации стратегии развития организации. Выберите направления деятельности, которые являются составляющими кадровой политики:

- 1) политика обучения работников, профориентации и адаптации, переподготовки, аттестации и оценки уровня квалификации, профессионального продвижения;
- 2) политика применения современных технологических процессов производства продукции (услуг);
- 3) политика разработки перспективных информационных кадровых технологий;
- 4) политика обеспечения научно-технической информацией;
- 5) политика разработки перспективных долгосрочных планов и программ организации.

4 Назовите наиболее адекватную основу формирования кадровой политики государства:

- 1) стратегия и принципы рыночных отношений;
- 2) развитие государственного устройства;
- 3) государственное стратегическое планирование;
- 4) экономическое регулирование устойчивого развития;
- 5) политическое регулирование устойчивого развития.

5 Кадровая политика организации является основой разработки и реализации стратегии развития организации. Выберите направления деятельности, которые являются составляющими кадровой политики:

- 1) политика организации оплаты и стимулирования труда, мотивации, обеспечения безопасности персонала;

- 2) политика применения современных технологических процессов производства продукции (услуг);
- 3) политика разработки перспективных информационных кадровых технологий;
- 4) политика обеспечения научно-технической информацией;
- 5) политика разработки перспективных долгосрочных планов и программ организации.

6 Своевременно регулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей. Все эти аспекты указывают на:

- 1) назначение кадровой политики
- 2) социальную работу
- 3) планирование развития предприятия
- 4) нерациональную стратегию
- 5) разработка новой стратегии развития

7 Слово «стратегия» греческого происхождения и буквально означает

- 1) «развертывание войск в бою»
- 2) «решительная атака»
- 3) «победа над врагом»
- 4) «план победы»
- 5) «вид атаки на противника»

8 Выделите методические подходы формирования кадровой политики

- 1) системно - целевой; ситуационный; межличностный; функционально - стоимостной
- 2) функциональный; метод реализации; социальный; статусный
- 3) целевой; функциональный; социальный; системный
- 4) межличностный; системно - ситуационный; статусный; прогрессивный
- 5) стратегический; метод ситуации; регулировки межличностных отношений; социальный

9 Вставьте пропущенное словосочетание. «...» : в области трудовых ресурсов, органов государственного управления, в отношении государственных организаций, в отношении предпринимательских организаций.

- 1) виды государственной кадровой политики
- 2) сферы социальной деятельности
- 3) трудовые аспекты кадровой политики
- 4) области регулирования сферы предпринимательства
- 5) социально-экономические области

10 Кадровая политика предусматривает в первую очередь формирование «...» управления персоналом организации. Вставьте пропущенное слово.

- 1) стратегии
- 2) плана
- 3) реализации
- 4) стабилизации
- 5) роста

Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

1 Кадровое программирование (компетенции организации и компетентности персонала)

2 Проектирование профилей компетентностей персонала организации

3 Регулирование процессов формирования необходимого кадрового ресурса

4 Создание эффективных коммуникативных сетей и развитие групп в организации

5 Диагностика человеческого капитала в организации

6 Развитие кадрового потенциала компании

7 Совершенствование технологии проектирования кадровой стратегии

8 Разработка и реализация кадровых проектов

9 Повышение эффективности кадровых стратегий

10 Методы и процедуры стратегического ассесмента

11 Разработка системы мониторинга человеческих ресурсов в организации

12 Стратегическое лидерство в формировании команды

13 Управление процессами личностного развития в рамках процедур командообразования

14 Сценарный анализ кадровых процессов организации

15 Регулирование трансформации корпоративной культуры организации адекватной стратегическим изменениям

16 Управление стратегическими изменениями в управлении персоналом

17 Прогнозирование и планирование в разработке стратегии управления персоналом

18 Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах предприятия

19 Прогнозирование и планирование кадрового обеспечения устойчивого развития предприятия

20 Прогнозирование и стратегическое планирование социального развития предприятия

21 Прогнозирование и стратегическое планирование развития персонала предприятия

22 Планирование социального развития коллектива

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методических материалах дисциплины.

## Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде *бланкового и/или компьютерного* тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

#### *Задание в закрытой форме*

- 1 В процессе проведения SWOT-анализа изучаются:
  - 1.1 сильные и слабые стороны деятельности организации;
  - 1.2 экономические, политические социальные и технологические факторы;

- 1.3 конкурентоспособность организации, изучение экономического климата в данной отрасли;
- 1.4 выявления нарушений в организации, экономическое состояние фирмы;
- 1.5 совокупность всех факторов связанных с состоянием всех организаций с такой же деятельностью.

#### *Задание в открытой форме*

По результатам анализа развития предприятия была сформулирована цель «повысить производительность труда». Используя метод структуризации цели «дерево целей», выделите стратегические направления управления персоналом для увеличения производительности труда на предприятии. Назовите основные правила построения «дерева целей».

#### *Задание на установление правильной последовательности*

Расположите в правильной временной последовательности основные этапы решения проблемы методом системного анализа: разработка и реализация программы мероприятий, целеполагание, прогнозирование в альтернативных вариантах, выбор альтернативы по совокупности критериев, выявление проблемы, структуризация цели, моделирование объекта управления.

#### *Задание на установление соответствия*

Установите правильное соответствие типов стратегии организации и стратегий управления персоналом:

##### *Стратегии организации*

- 1 Стратегия предпринимательства (развитие организации осуществляется преимущественно на основе проектов с высокой степенью финансового риска)
- 2 Стратегия динамического роста (степень риска в работе организации сравнительно невысока, работа строится в основном по отлаженным, стандартным схемам, критерии оценки результатов деятельности связаны с увеличением объемов и ростом эффективности)
- 3 Стратегия максимизации прибыли (основные усилия в управлении сосредоточены на поиске резервов сокращения затрат и снижения себестоимости продукции, росту производительности труда)
- 4 Стратегия выживания (главная цель - спасти организацию от банкротства, всеми мерами сокращаются затраты, анализируются возможности сокращения убыточных видов бизнеса и проектов, продается часть активов, вместе с тем ставится задача поиска возможностей роста)
- 5 Стратегия ликвидации (продажа большей части активов, сокращение объемов производства и услуг, попытки спасти предприятие не предпринимаются)

### *Стратегии управления персоналом*

1 В подборе и назначении руководителей имеет место ориентация на специалистов с творческим складом, воображением, способных действовать гибко, готовых к восприятию нового и вместе с тем обладающих достаточной мерой ответственности

2 В подборе руководителей делается упор на опытных, волевых и достаточно жестких людей, способных потребовать и проконтролировать работу подчиненных. Используются достаточно стандартные методы оплаты и стимулирования труда. Преобладает потребность в узких специалистах и дисциплинированных исполнителях. В управлении персоналом относительно высок удельный вес работ с информацией стандартного характера по учету, статистике, ведению личных дел и т.п.

3 Стремление использовать дешевую рабочую силу. Применяются стандартизированные процедуры найма. Жесткая политика в области оплаты труда. Меры стимулирования труда направлены на увеличение выработки продукции. В программах обучения акцент делается на изучение методов повышения производительности. Перспективы служебного продвижения небольшие.

4 Наем персонала максимально снижен. Происходит сокращение штатов и расходов на социальные нужды. Пересматриваются основные положения кадровой политики. Вносятся изменения в систему управления персоналом. Сокращаются программы обучения и развития персонала. Изучаются возможности и осуществляется замена ряда линейных руководителей и специалистов. Ведется поиск специалистов, способных предложить перспективные проекты

5 Наем персонала прекращен. Имеет место существенное сокращение штатов. В основном усилия тратятся на высвобождение персонала, оформление пособий и содействие в трудоустройстве увольняемых работников. Главное - сохранить опытные, преданные кадры, с которыми можно попытаться начать новое дело. Система вознаграждений не стимулирует наем

### *Компетентностно-ориентированная задача*

1 Разработайте сводный сетевой график работ по совершенствованию системы управления персоналом на этапе внедрения системы стратегического управления персоналом (ССтУП).

2 Определите примерную длительность каждого вида работ сетевого графика в днях (добавьте графу 4 в таблицу 7.4).

3 Определите ответственных исполнителей по каждому виду работ из числа руководителей предприятия и системы управления персоналом (добавьте графу 5 в таблицу 7.4).

4 Сделайте выводы по разбору основных этапов внедрения системы стратегического управления персоналом, выделите преимущества внедрения с использованием сетевого моделирования.

Таблица 7.4 – Перечень основных работ, необходимых для составления сетевого графика

Номер предыдущей работы	Номер данной работы	Содержание данной работы
-	0	Приказ о формировании ССтУП
0	1	Отбор кандидатов для формирования рабочей группы
1	2	Подготовка персонала рабочей группы
2	3	Формирование рабочей группы
3	4	Разработка системы ССтУП
3,4	5	Анализ текущего состояния предприятия
5	6	Анализ функциональных нагрузок в СУП
5	7	Анализ целеполагания в СУП
5	8	Анализ информационного обеспечения СУП
5	9	Анализ проблем структурных подразделений
5	10	Анализ политики в отношении персонала
6, 7, 8, 9, 10	11	Формирование целей адаптации СУП
4	12	Формирование персонала ССтУП
12	13	Формирование оргструктур ССтУП
13	14	Формирование целей внедрения ССтУП
14	15	Определение последовательности и построение сетевых графиков внедрения
11, 15	16	Определение взаимосвязанных целей и задач
16	17	Оформление ветвей проекта
17	18	Установление последовательности и временных этапов получения результатов
18	19	Сводный сетевой график выполнения работ
19	20	Назначение ответственных лиц и переход на разработанные сетевые графики

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 (Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персон)	2	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	4	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2 (Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом)	2	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	4	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3 (Система стратегического управления персоналом организации)	2	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	4	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4 (Стратегия управления персоналом организации)	2	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	4	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №5 (Реализация стратегии управления персоналом)	4	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. Задача решена, но выводы по результатам решения не сделаны.	6	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. Задача решена и сделаны выводы по результатам решения.
СРС	12		24	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	



Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1 Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 121 с. : ил., схем., табл. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

2 Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

3 Емельянова, Е. А. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Е. А. Емельянова ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - 2-е изд., доп. - Томск : Эль Контент, 2015. - 114 с. : схем., табл. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480631> (дата обращения: 19.11.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Библиогр.: с. 104-108. - Текст : электронный.

4 Крыжановская, Ольга Александровна. Стратегический менеджмент : [Электронный ресурс] : учебное пособие : [предназначено для аудиторной и самостоятельной работы студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.02 «Менеджмент» и 38.03.05 «Бизнес-информатика»] / О. А. Крыжановская, Ю. В. Вертакова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Электрон. текстовые дан. (7314 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 348 с. - Текст : электронный.

5 Кузнецов, Б. Т. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Б. Т. Кузнецов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 623 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117473> (дата обращения: 01.10.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

6 Левушкина, С. В. Стратегический менеджмент : учебное пособие для вузов / С. В. Левушкина. - Ставрополь : СЕКВОЙЯ, 2017. - 80 с. : ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485035>. (дата обращения: 16.08.2021). – Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

7 Минцберг, Г. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегического менеджмента : практическое пособие : профессиональная литература / Г. Минцберг, Б. Альстранд, Ж. Лампель ; пер. Л. Л. Царук. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 365 с. : схем., табл., ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428137>. (дата обращения: 16.08.2021). – Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8 Пугачев, В. П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации: учебное пособие: [для студентов магистратуры и аспирантуры] / В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина. - Москва : КНОРУС, 2018. - 208 с. - Текст: непосредственный.

9 Управление персоналом: учебник для вузов / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин [и др.] ; под ред. Т. Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

10 Управление персоналом: учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К, 2020. – 280 с.: ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

11 Фомичев, А. Н. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для вузов / А. Н. Фомичев. - Москва : Дашков и Ко, 2018. - 468 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496068>

12 Халиулина, В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. В. Халиулина ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013. – 180 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1 Разработка стратегии управления персоналом : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 35 с. - Текст : электронный.

2 Разработка стратегии управления персоналом : методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 69 с. - Текст : электронный

#### 8.4 Другие учебно-методические материалы

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Менеджмент в России и за рубежом

Национальные интересы. Приоритеты и безопасность

Региональная экономика: теория и практика

Региональные исследования

Российская экономика: прогнозы и тенденции

Российский экономический журнал

Экономика региона

Экономика России: 21 век

Экономист

Экономическое развитие России

Эксперт

#### 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1 <http://economy.gov.ru> - Официальный сайт Министерства экономического развития РФ

2 <http://foresight.hse.ru> - Официальный сайт Международного научно-образовательного Форсайт-центр ИСИЭЗ НИУ Высшая школа экономики

3 <http://foresight.sfu-kras.ru> - Форсайт-портал Сибирского федерального университета

4 <http://gov.ru/main/page3.html> - Официальный сайт Администрации Президента Российской Федерации

5 <http://minenergo.gov.ru> - Официальный сайт Министерства энергетики РФ

6 <http://minpromtorg.gov.ru> – Официальный сайт Министерства промышленности и торговли РФ

7 <http://www.cemi.rssi.ru> – Официальный сайт Центрального экономико-математического института

8 <http://www.ecfor.ru> – Официальный сайт Института народнохозяйственного прогнозирования

9 <http://www.gks.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ

10 <http://www.gov.ru> - Официальная Россия. Сервер органов государственной власти

11 <http://www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html> - Официальные сайты субъектов РФ в сети Интернет

12 <http://www.ipu.ru> - Официальный сайт Института проблем управления им. В.А. Трапезникова

13 <http://www.isa.ru> - Официальный сайт Института системного анализа

14 <https://mintrud.gov.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

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

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Стратегическое управление персоналом» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты рефератов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Стратегическое управление персоналом»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Стратегическое управление персоналом» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Стратегическое управление персоналом» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

### **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием. Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляе-

мые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитывать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента*(подпись и печать ф-та по должности)*

Т.Ю. Ткачева

*(подпись и печать фамилия)*«31» августа 2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Стратегическое управление персоналом*(наименование дисциплины)*ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом*(шифр и наименование направления подготовки (специальности))*направленность (профиль) «Управление персоналом организации»*(наименование направленности (профиля, специализации))*форма обучения заочная*(очная, очно-заочная, заочная)*Курск – 2021



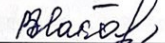
Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 6 «26» 02 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита,

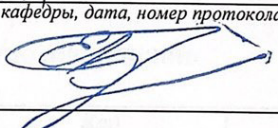
протокол № 20 «22» 06 2021 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  Бессонова Е.А.

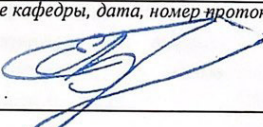
Разработчик программы  
к.э.н., доцент \_\_\_\_\_  Козьева И.А.  
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_  Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 6 «26» 02 2022г., на заседании кафедры ЭУиА, от 21.06.2022, № 21  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ 

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.01 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 3 «30» 06 2023г., на заседании кафедры ЭУиА протокол № 21. от 21.06.23 г.  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ 

## 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

**Цель дисциплины** - формирование у студентов системы профессиональных знаний, умений, практических навыков и компетенций, необходимых для стратегического управления персоналом развивающейся организации.

### 1.2 Задачи дисциплины

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ стратегического анализа, разработки и реализации стратегии управления персоналом и стратегического управления человеческими ресурсами;
- научить анализировать, прогнозировать и планировать стратегическое развитие персонала организаций и предприятий различной отраслевой принадлежности;
- дать практические рекомендации по разработке и реализации стратегии управления персоналом в управлении развивающимися социально-экономическими объектами;
- обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности.

### 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<b>Знать:</b> методы системного анализа проблемной ситуации <b>Уметь:</b> применять методы системного анализа проблемной ситуации <b>Владеть:</b> практическими навыками применения системного анализа проблемной ситуации

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	<b>Знать:</b> методы оценки надежности источников информации <b>Уметь:</b> критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников <b>Владеть:</b> практическими навыками критической оценки надежности источников информации, работы с противоречивой информацией из разных источников
		УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	<b>Знать:</b> методы разработки и реализации стратегии решения проблемной ситуации <b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов <b>Владеть:</b> практическими навыками разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления	<b>Знать:</b> принципы, методы и технологии управления проектной деятельностью <b>Уметь:</b> осуществлять управление проектной деятельностью <b>Владеть:</b> практическими навыками управления проектной деятельностью

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикатора- ми достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
		<p>УК-2.2 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</p>	<p><b>Знать:</b> методы разработки концепции проекта <b>Уметь:</b> разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения <b>Владеть:</b> практическими навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы</p>
		<p>УК-2.3 Планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости</p>	<p><b>Знать:</b> методы планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости <b>Уметь:</b> планировать необходимые ресурсы с учетом их заменимости <b>Владеть:</b> практическими навыками планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости</p>
		<p>УК-2.5 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта</p>	<p><b>Знать:</b> принципы, методы и технологии мониторинга хода реализации проекта <b>Уметь:</b> осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта, уточнять зоны ответственности участников проекта <b>Владеть:</b> практическими навыками мониторинга хода реализации проекта</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<p><b>Знать:</b> этапы и операции разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели</p>
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	<p><b>Знать:</b> этапы и операции установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия</p> <p><b>Уметь:</b> устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Использует современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений	<p><b>Знать:</b> современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений</p> <p><b>Уметь:</b> использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений</p>
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации	<p><b>Знать:</b> социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь:</b> использовать социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками использования социально-экономических показателей характеризующих эффективность управления персоналом организации</p>

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули») основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03. Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

### 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	14,12
в том числе:	
лекции	4
лабораторные работы	0
практические занятия	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	120,88
Контроль (подготовка к экзамену)	9
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,12
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	0,12

### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	Сущность кадровой политики государства. Место и роль кадровой политики в политике организации. Основные этапы формирования кадровой политики на примере федеральной государственной службы. Принципы отдельных направлений кадровой политики организации. Формирование стратегии управления персоналом организации. Три концепции стратегии кадровой политики.

2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	Эволюция и сущность стратегического управления. Принципы стратегического управления. Основные этапы процесса стратегического управления. Анализ внешней и внутренней среды организации. Анализ макроокружения и непосредственного окружения. SWOT-анализ. Определение миссии организации и ее стратегических целей. Формулирование и выбор стратегии. Критерии оценки стратегии. Разработка стратегического плана. Оценка и контроль реализуемой стратегии.
3	Система стратегического управления персоналом организации	Формирование конкурентоспособного трудового потенциала организации. Цель стратегического управления персоналом. Субъект и объект стратегического управления персоналом. Компетентность персонала организации. Этапы формирования стратегического управления трудовым потенциалом. Проблемы в деятельности системы стратегического управления персоналом (ССУП). Состав функций по направлениям деятельности системы управления персоналом. Система стратегического управления персоналом. Использование существующей оргструктуры системы управления персоналом для построения системы стратегического управления. Основные варианты организационного оформления системы стратегического управления персоналом организации.
4	Стратегия управления персоналом организации	Сущность и содержание стратегии управления персоналом организации. Основы разработки и реализации стратегии управления персоналом. Составляющие стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Предпринимательская стратегия. Стратегия динамического роста. Стратегия прибыльности. Ликвидационная стратегия. Стратегия круговорота (циклическая). Конкретизация стратегии в стратегическом плане развития. Сравнение конкурентного профиля (на основе сильных и слабых сторон) для стратегического управления персоналом. Матрица Томпсона-Стрикленда. Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз в области персонала. Реализация стратегии управления персоналом в процессе стратегического управления
5	Реализация стратегии управления персоналом	Реализация стратегии управления персоналом как стадия процесса стратегического управления. Процесс реализации стратегии. Основные управленческие задачи процесса реализации стратегии управления персоналом. Этап внедрения стратегии. План внедрения стратегии управления персоналом. Разработка стратегических планов подразделений системы управления персоналом. Стартовые мероприятия по внедрению стратегии. Этап стратегического контроля. Стратегические функции реализации стратегии. Примеры стратегии управления персоналом организации и стратегических функций по ее реализации



Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	1		1	У- 1, 2, 5, 9, 11	С2, Т2, Р2	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3
2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	1		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 МУ-1, 2	С4, Т6, Р8	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3
3	Система стратегического управления персоналом организации	1		3	У-1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 11, МУ-1, 2	С10, Т12, Р12	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3
4	Стратегия управления персоналом организации	1		4	У- 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 МУ-1, 2	С14, Т16, Р16	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3
5	Реализация стратегии управления персоналом			5	У- 1, 2, 3, 5, 6, 7 МУ-1, 2	С18, Т18, Р18	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3

С – семинар, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	2
2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	2
3	Система стратегического управления персоналом организации	2
4	Стратегия управления персоналом организации	2
5	Реализация стратегии управления персоналом	2
Итого		10

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	4 неделя	25
2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	8 неделя	25
3	Система стратегического управления персоналом организации	12 неделя	25
4	Стратегия управления персоналом организации	16 неделя	25
5	Реализация стратегии управления персоналом	18 неделя	20,88
Итого			120,88

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ре-

сурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- тем рефератов;
- вопросов к зачету;
- методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины**

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Лекции раздела «Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом»	Лекция-дискуссия	1
2	Лекции раздела «Система стратегического управления персоналом организации»	Разбор конкретных ситуаций	1
3	Практическое занятие раздела «Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом»	Разбор конкретных ситуаций	2
4	Практическое занятие раздела «Система стратегического управления персоналом организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого			6

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Управление персоналом организации (продвинутый уровень) Стратегическое управление персоналом Социальная политика государства и организации в области управления персоналом Информационные системы в управлении персоналом	История и философия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Стратегическое управление персоналом	Управление проектами	Технологии командообразования Формирование команды Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Социальная политика государства и организации в области управления персоналом Профессиональный иностранный язык Стратегическое управление персоналом	Кадровая политика и корпоративная культура организации Ассесмент Управление поведением персонала Управление проектами	Технологии командообразования Формирование команды Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4	Профессиональ-	История и филосо-	Производственная практика:

Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ный иностранный язык Стратегическое управление персоналом	фия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Управление организацией Стратегическое управление персоналом Информационные системы в управлении персоналом	История и философия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Управление организацией Стратегическое управление персоналом Информационные системы в управлении персоналом	Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п. 7.1)</i>	Показатели оценивания компетенций <i>(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)</i>	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень <i>(«удовлетворительно»)</i>	Продвинутый уровень <i>(«хорошо»)</i>	Высокий уровень <i>(«отлично»)</i>
1	2	3	4	5

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-1 / на- чальный	УК-1.1 Ана- лизирует проблемную ситуацию как систему, вы- являя ее со- ставляющие и связи между ними	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания ме- тодов системного анализа проблем- ной ситуации <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне приме- нять методы сис- темного анализа проблемной ситуа- ции <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками применения сис- темного анализа проблемной ситуа- ции на пороговом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне мето- ды системного ана- лиза проблемной ситуации <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне при- менять методы сис- темного анализа проблемной ситуа- ции <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками применения сис- темного анализа проблемной ситуа- ции на продвину- том уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы сис- темного анализа проблемной ситуа- ции <b>Уметь:</b> на высоком уровне применять методы системного анализа проблемной ситуации <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками применения систем- ного анализа про- блемной ситуации на высоком уровне
	УК-1.3 Крити- чески оце- нивает на- дежность ис- точников ин- формации, работает с противоречи- вой информа- цией из раз- ных источни- ков	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания ме- тоды оценки на- дежности источни- ков информации <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне крити- чески оценивать надежность источ- ников информации, работать с противо- речивой информа- цией из разных ис- точников <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками критической оцен- ки надежности ис- точников информа- ции, работы с про- тиворечивой ин- формацией на по- роговом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне мето- ды оценки надеж- ности источников информации <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне кри- тически оценивать надежность источ- ников информации, работать с противо- речивой информа- цией из разных ис- точников <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками критической оцен- ки надежности ис- точников информа- ции, работы с про- тиворечивой ин- формацией на про- двинутом уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы оцен- ки надежности ис- точников информа- ции <b>Уметь:</b> на высоком уровне критически оценивать надеж- ность источников информации, рабо- тать с противоречи- вой информацией из разных источников <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками критической оценки надежности источ- ников информации, работы с противоре- чивой информацией на высоком уровне
	УК-1.4 Разра- батывает и содержатель- но аргумен- тирует стра-	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания ме- тодов разработки и реализации страте- гии решения про-	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне мето- ды разработки и реализации страте- гии решения про-	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы раз- работки и реализа- ции стратегии реше- ния проблемной си-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	тегию реше- ния проблем- ной ситуации на основе системного и междисципли- нарных подходов	блемной ситуации <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне разра- батывать и содер- жательно аргумен- тировать стратегию решения проблем- ной ситуации на основе системного и междисципли- нарных подходов <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками разработки и со- держательной аргу- ментации страте- гии решения про- блемной ситуации на основе систем- ного и междисципли- нарных подходов на пороговом уров- не	блемной ситуации <b>Уметь:</b> на продвину- том уровне разра- батывать и со- держательно аргу- ментировать стра- тегию решения проблемной ситуа- ции на основе сис- темного и междис- циплинарных под- ходов <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками применения разра- ботки и содержа- тельной аргумента- ции стратегии ре- шения проблемной ситуации на основе системного и меж- дисциплинарных подходов на про- двинутом уровне	туации <b>Уметь:</b> на высоком уровне разрабаты- вать и содержатель- но аргументировать стратегию решения проблемной ситуа- ции на основе сис- темного и междис- циплинарных подхо- дов <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками разработки и содер- жательной аргумен- тации стратегии ре- шения проблемной ситуации на основе системного и меж- дисциплинарных подходов на высо- ком уровне
УК-2 / на- чальный	УК-2.1 Фор- мулирует на основе по- ставленной проблемы проектную задачу и спо- соб ее реше- ния через реализацию проектного управления	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания принципов, методов и технологий управления проект- ной деятельностью <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне осуще- ствлять управление проектной деятель- ностью <b>Владеть:</b> на поро- говом уровне прак- тическими навыка- ми управления про- ектной деятельно- стью	<b>Знать:</b> основные принципы, методы и технологии управления проект- ной деятельностью <b>Уметь:</b> на продвину- том уровне осуще- ствлять управле- ние проектной дея- тельностью <b>Владеть:</b> на про- двинутом уровне практическими на- выками управления проектной деятель- ностью	<b>Знать:</b> на высоком уровне принципы, методы и технологии управления проект- ной деятельностью <b>Уметь:</b> на высоком уровне осуществлять управление проект- ной деятельностью <b>Владеть:</b> на высо- ком уровне практи- ческими навыками управления проект- ной деятельностью
	УК-2.2 Разра- батывает концепцию проекта в рамках обо-	<b>Знать:</b> некоторые методы разработки концепции проекта <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне разра-	<b>Знать:</b> основные методы разработки концепции проекта <b>Уметь:</b> на продвину- том уровне раз-	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы раз- работки концепции проекта <b>Уметь:</b> на высоком

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	значенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения	батывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения <b>Владеть:</b> на пороговом уровне практическими навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы	рабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения <b>Владеть:</b> на продвинутом уровне практическими навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы	уровне разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения <b>Владеть:</b> на высоком уровне практическими навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы
	УК-2.3 Планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости	<b>Знать:</b> некоторые методы планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости <b>Уметь:</b> на пороговом уровне планировать необходимые ресурсы с учетом их заменимости <b>Владеть:</b> на пороговом уровне практическими навыками планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости	<b>Знать:</b> основные методы планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне планировать необходимые ресурсы с учетом их заменимости <b>Владеть:</b> на продвинутом уровне практическими навыками планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости	<b>Знать:</b> на высоком уровне методы планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости <b>Уметь:</b> на высоком уровне планировать необходимые ресурсы с учетом их заменимости <b>Владеть:</b> на высоком уровне практическими навыками планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости
	УК-2.5 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения,	<b>Знать:</b> некоторые принципы, методы и технологии мониторинга хода реализации проекта <b>Уметь:</b> на пороговом уровне осуще-	<b>Знать:</b> основные принципы, методы и технологии мониторинга хода реализации проекта <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне осуще-	<b>Знать:</b> на высоком уровне принципы, методы и технологии мониторинга хода реализации проекта <b>Уметь:</b> на высоком уровне осуществлять



Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	вносит до- полнительные изменения в план реализа- ции проекта, уточняет зо- ны ответст- венности уча- стников про- екта	ствлять мониторинг хода реализации проекта, корректи- ровать отклонения, вносить дополни- тельные изменения в план реализации проекта, уточнять зоны ответственно- сти участников проекта <b>Владеть:</b> на поро- говом уровне прак- тическими навыка- ми практическими навыками монито- ринга хода реализа- ции проекта	ществлять монито- ринг хода реализа- ции проекта, кор- ректировать откло- нения, вносить до- полнительные из- менения в план реализации проек- та, уточнять зоны ответственности участников проекта <b>Владеть:</b> на про- двинутом уровне практическими на- выками мониторин- га хода реализации проекта	мониторинг хода реализации проекта, корректировать от- клонения, вносить дополнительные из- менения в план ре- ализации проекта, уточнять зоны от- ветственности уча- стников проекта <b>Владеть:</b> на высо- ком уровне практи- ческими навыками мониторинга хода реализации проекта
УК-3 / на- чальный	УК-3.1 Выра- батывает стратегию сотрудниче- ства и на ее основе орга- низирует отбор членов ко- манды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> на поро- говом уровне этапы и операции разрабо- тки стратегии со- трудничества и на ее основе организа- ции отбора членов команды для дос- тижения постав- ленной цели <b>Уметь:</b> на поро- говом уровне разра- батывать стратегию сотрудничества и на ее основе орга- низовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками разработки страте- гии сотрудничества и на ее основе ор- ганизации отбора членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне этапы и операции разра- ботки стратегии сотрудничества и на ее основе орга- низации отбора членов команды для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне раз- рабатывать страте- гию сотрудничества и на ее основе ор- ганизовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками разработки страте- гии сотрудничества и на ее основе ор- ганизации отбора членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> на высоком уровне этапы и опе- рации разработки стратегии сотрудни- чества и на ее основе организации отбора членов команды для достижения постав- ленной цели <b>Уметь:</b> на высоком уровне разрабаты- вать стратегию со- трудничества и на ее основе организovy- вать отбор членов команды для дости- жения поставленной цели <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками разработки страте- гии сотрудничества и на ее основе ор- ганизации отбора членов команды для достижения постав- ленной цели на вы- соком уровне

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		на пороговом уров- не	на продвинутом уровне	
УК-4 / на- чальный	УК-4.1 Уста- навливает и развивает профессио- нальные кон- такты в соот- ветствии с потребности- ми совмест- ной деятель- ности, вклю- чая обмен информацией и выработку единой стра- тегии взаимо- действия	<b>Знать:</b> на порого- вом уровне этапы и операции установ- ления и развития профессиональных контактов в соот- ветствии с потреб- ностями совмест- ной деятельности, включая обмен ин- формацией и выра- ботку единой стра- тегии взаимодейст- вия <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне уста- навливать и разви- вать профессио- нальные контакты в соответствии с по- требностями совме- стной деятельности, включая обмен ин- формацией и выра- ботку единой стра- тегии взаимодейст- вия <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками установления и раз- вития профессио- нальных контактов в соответствии с потребностями со- вместной деятель- ности, включая об- мен информацией и выработку единой стратегии взаимо- действия на поро- говом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне этапы и операции уста- новления и разви- тия профессио- нальных контактов в соответствии с потребностями со- вместной деятель- ности, включая об- мен информацией и выработку единой стратегии взаимо- действия <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне уста- навливать и разви- вать профессио- нальные контакты в соответствии с по- требностями совме- стной деятельности, включая обмен ин- формацией и выра- ботку единой стра- тегии взаимодейст- вия <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками установления и раз- вития профессио- нальных контактов в соответствии с потребностями со- вместной деятель- ности, включая об- мен информацией и выработку единой стратегии взаимо- действия на про- двинутом уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне этапы и опе- рации установления и развития профес- сиональных контак- тов в соответствии с потребностями со- вместной деятельно- сти, включая обмен информацией и вы- работку единой стратегии взаимо- действия <b>Уметь:</b> на высоком уровне устанавли- вать и развивать профессиональные контакты в соответ- ствии с потребно- стями совместной деятельности, вклю- чая обмен информа- цией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками ус- тановления и разви- тия профессиональ- ных контактов в со- ответствии с потреб- ностями совместной деятельности, вклю- чая обмен информа- цией и выработку единой стратегии взаимодействия на высоком уровне
ОПК-2 / на- чальный	ОПК-2.1 Ис- пользует со- временные	<b>Знать:</b> на порого- вом уровне совре- менные подходы в	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне со- временные подходы	<b>Знать:</b> на высоком уровне современные подходы в процессе

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений	процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Уметь:</b> на пороговом уровне использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Владеть:</b> практическими навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений на пороговом уровне	в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Владеть:</b> практическими навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений на продвинутом уровне	сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений <b>Владеть:</b> практическими навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений на высоком уровне
ОПК-3 / начальный	ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации	<b>Знать:</b> на пороговом уровне социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Уметь:</b> на пороговом уровне использовать социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Владеть:</b> практическими навыками использования со-	<b>Знать:</b> на продвинутом уровне социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Владеть:</b> практическими навыками	<b>Знать:</b> на высоком уровне социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации <b>Владеть:</b> практическими навыками использования соци-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		циально-экономических показателей характеризующих эффективность управления персоналом организации на пороговом уровне	использования социально-экономических показателей характеризующих эффективность управления персоналом организации на продвинутом уровне	экономических показателей характеризующих эффективность управления персоналом организации на высоком уровне

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	1-10	Согласно табл.7.2
				Тест	1-20	
				Реферат	1-22	
2	Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	11-20	Согласно табл.7.2
				Тест	21-40	
				Реферат	1-22	
3	Система стратегического управления персона-	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3;	Лекция Практическое занятие	Семинар	21-30	Согласно табл.7.2
				Тест	41-60	

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
	лом организации	УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	СРС	Реферат	1-22	
4	Стратегия управления персоналом организации	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	31-40	Согласно табл.7.2
				Тест	61-80	
				Реферат	1-22	
5	Реализация стратегии управления персоналом	УК-1.1; УК-1.3; УК-1.4; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.5; УК-3.1; УК-4.1; ОПК-2.1; ОПК-3.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	41-50	Согласно табл.7.2
				Тест	81-100	
				Реферат	1-22	

#### Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 1 «Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом»

- 1 Сущность кадровой политики государства
- 2 Механизм формирования государственной кадровой политики
- 3 Место и роль кадровой политики в политике организации
- 4 Основные этапы формирования кадровой политики на примере федеральной государственной службы
- 5 Принципы отдельных направлений кадровой политики организации
- 6 Формирование стратегии управления персоналом организации
- 7 Определение целей управления персоналом
- 8 Формирование идеологии и принципов кадровой работы
- 9 Три концепции стратегии кадровой политики
- 10 Основные направления кадровой политики организации

Тест по разделу (теме) 1 «Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом»

1 Кадровая политика организации является основой разработки и реализации стратегии развития организации. Выберите направления деятельности, которые являются составляющими кадровой политики:

- 1) политика планирования, отбора и найма, подбора и расстановки, высвобождения кадров;

- 2) политика применения современных технологических процессов производства продукции (услуг);
- 3) политика разработки перспективных информационных кадровых технологий;
- 4) политика обеспечения научно-технической информацией;
- 5) политика разработки перспективных долгосрочных планов и программ организации.

2 Основной задачей разработки и реализации кадровой политики в рыночной экономике является:

- 1) максимально эффективное использование кадрового потенциала;
- 2) регулировка социальных процессов;
- 3) контроль производственных процессов;
- 4) разработка планов реализации продукции;
- 5) полное подчинение персонала органам управления.

3 Кадровая политика организации является основой разработки и реализации стратегии развития организации. Выберите направления деятельности, которые являются составляющими кадровой политики:

- 1) политика обучения работников, профориентации и адаптации, переподготовки, аттестации и оценки уровня квалификации, профессионального продвижения;
- 2) политика применения современных технологических процессов производства продукции (услуг);
- 3) политика разработки перспективных информационных кадровых технологий;
- 4) политика обеспечения научно-технической информацией;
- 5) политика разработки перспективных долгосрочных планов и программ организации.

4 Назовите наиболее адекватную основу формирования кадровой политики государства:

- 1) стратегия и принципы рыночных отношений;
- 2) развитие государственного устройства;
- 3) государственное стратегическое планирование;
- 4) экономическое регулирование устойчивого развития;
- 5) политическое регулирование устойчивого развития.

5 Кадровая политика организации является основой разработки и реализации стратегии развития организации. Выберите направления деятельности, которые являются составляющими кадровой политики:

- 1) политика организации оплаты и стимулирования труда, мотивации, обеспечения безопасности персонала;

- 2) политика применения современных технологических процессов производства продукции (услуг);
- 3) политика разработки перспективных информационных кадровых технологий;
- 4) политика обеспечения научно-технической информацией;
- 5) политика разработки перспективных долгосрочных планов и программ организации.

6 Своевременно регулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей. Все эти аспекты указывают на:

- 1) назначение кадровой политики
- 2) социальную работу
- 3) планирование развития предприятия
- 4) нерациональную стратегию
- 5) разработка новой стратегии развития

7 Слово «стратегия» греческого происхождения и буквально означает

- 1) «развертывание войск в бою»
- 2) «решительная атака»
- 3) «победа над врагом»
- 4) «план победы»
- 5) «вид атаки на противника»

8 Выделите методические подходы формирования кадровой политики

- 1) системно - целевой; ситуационный; межличностный; функционально - стоимостной
- 2) функциональный; метод реализации; социальный; статусный
- 3) целевой; функциональный; социальный; системный
- 4) межличностный; системно - ситуационный; статусный; прогрессивный
- 5) стратегический; метод ситуации; регулировки межличностных отношений; социальный

9 Вставьте пропущенное словосочетание. «...» : в области трудовых ресурсов, органов государственного управления, в отношении государственных организаций, в отношении предпринимательских организаций.

- 1) виды государственной кадровой политики
- 2) сферы социальной деятельности
- 3) трудовые аспекты кадровой политики
- 4) области регулирования сферы предпринимательства
- 5) социально-экономические области

10 Кадровая политика предусматривает в первую очередь формирование «...» управления персоналом организации. Вставьте пропущенное слово.

- 1) стратегии
- 2) плана
- 3) реализации
- 4) стабилизации
- 5) роста

Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

- 1 Кадровое программирование (компетенции организации и компетентности персонала)
- 2 Проектирование профилей компетентностей персонала организации
- 3 Регулирование процессов формирования необходимого кадрового ресурса
- 4 Создание эффективных коммуникативных сетей и развитие групп в организации
- 5 Диагностика человеческого капитала в организации
- 6 Развитие кадрового потенциала компании
- 7 Совершенствование технологии проектирования кадровой стратегии
- 8 Разработка и реализация кадровых проектов
- 9 Повышение эффективности кадровых стратегий
- 10 Методы и процедуры стратегического ассесмента
- 11 Разработка системы мониторинга человеческих ресурсов в организации
- 12 Стратегическое лидерство в формировании команды
- 13 Управление процессами личностного развития в рамках процедур командообразования
- 14 Сценарный анализ кадровых процессов организации
- 15 Регулирование трансформации корпоративной культуры организации адекватной стратегическим изменениям
- 16 Управление стратегическими изменениями в управлении персоналом
- 17 Прогнозирование и планирование в разработке стратегии управления персоналом
- 18 Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах предприятия
- 19 Прогнозирование и планирование кадрового обеспечения устойчивого развития предприятия
- 20 Прогнозирование и стратегическое планирование социального развития предприятия
- 21 Прогнозирование и стратегическое планирование развития персонала предприятия
- 22 Планирование социального развития коллектива

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методических материалах дисциплины.



## Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде *бланкового и/или компьютерного* тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

#### *Задание в закрытой форме*

- 1 В процессе проведения SWOT-анализа изучаются:
  - 1.1 сильные и слабые стороны деятельности организации;
  - 1.2 экономические, политические социальные и технологические факторы;

1.3 конкурентоспособность организации, изучение экономического климата в данной отрасли;

1.4 выявления нарушений в организации, экономическое состояние фирмы;

1.5 совокупность всех факторов связанных с состоянием всех организаций с такой же деятельностью.

#### *Задание в открытой форме*

По результатам анализа развития предприятия была сформулирована цель «повысить производительность труда». Используя метод структуризации цели «дерево целей», выделите стратегические направления управления персоналом для увеличения производительности труда на предприятии. Назовите основные правила построения «дерева целей».

#### *Задание на установление правильной последовательности*

Расположите в правильной временной последовательности основные этапы решения проблемы методом системного анализа: разработка и реализация программы мероприятий, целеполагание, прогнозирование в альтернативных вариантах, выбор альтернативы по совокупности критериев, выявление проблемы, структуризация цели, моделирование объекта управления.

#### *Задание на установление соответствия*

Установите правильное соответствие типов стратегии организации и стратегий управления персоналом:

##### *Стратегии организации*

1 Стратегия предпринимательства (развитие организации осуществляется преимущественно на основе проектов с высокой степенью финансового риска)

2 Стратегия динамического роста (степень риска в работе организации сравнительно невысока, работа строится в основном по отлаженным, стандартным схемам, критерии оценки результатов деятельности связаны с увеличением объемов и ростом эффективности)

3 Стратегия максимизации прибыли (основные усилия в управлении сосредоточены на поиске резервов сокращения затрат и снижения себестоимости продукции, росту производительности труда)

4 Стратегия выживания (главная цель - спасти организацию от банкротства, всеми мерами сокращаются затраты, анализируются возможности сокращения убыточных видов бизнеса и проектов, продается часть активов, вместе с тем ставится задача поиска возможностей роста)

5 Стратегия ликвидации (продажа большей части активов, сокращение объемов производства и услуг, попытки спасти предприятие не предпринимаются)

### *Стратегии управления персоналом*

1 В подборе и назначении руководителей имеет место ориентация на специалистов с творческим складом, воображением, способных действовать гибко, готовых к восприятию нового и вместе с тем обладающих достаточной мерой ответственности

2 В подборе руководителей делается упор на опытных, волевых и достаточно жестких людей, способных потребовать и проконтролировать работу подчиненных. Используются достаточно стандартные методы оплаты и стимулирования труда. Преобладает потребность в узких специалистах и дисциплинированных исполнителях. В управлении персоналом относительно высок удельный вес работ с информацией стандартного характера по учету, статистике, ведению личных дел и т.п.

3 Стремление использовать дешевую рабочую силу. Применяются стандартизированные процедуры найма. Жесткая политика в области оплаты труда. Меры стимулирования труда направлены на увеличение выработки продукции. В программах обучения акцент делается на изучение методов повышения производительности. Перспективы служебного продвижения небольшие.

4 Наем персонала максимально снижен. Происходит сокращение штатов и расходов на социальные нужды. Пересматриваются основные положения кадровой политики. Вносятся изменения в систему управления персоналом. Сокращаются программы обучения и развития персонала. Изучаются возможности и осуществляется замена ряда линейных руководителей и специалистов. Ведется поиск специалистов, способных предложить перспективные проекты

5 Наем персонала прекращен. Имеет место существенное сокращение штатов. В основном усилия тратятся на высвобождение персонала, оформление пособий и содействие в трудоустройстве увольняемых работников. Главное - сохранить опытные, преданные кадры, с которыми можно попытаться начать новое дело. Система вознаграждений не стимулирует наем

### *Компетентностно-ориентированная задача*

1 Разработайте сводный сетевой график работ по совершенствованию системы управления персоналом на этапе внедрения системы стратегического управления персоналом (ССтУП).

2 Определите примерную длительность каждого вида работ сетевого графика в днях (добавьте графу 4 в таблицу 7.4).

3 Определите ответственных исполнителей по каждому виду работ из числа руководителей предприятия и системы управления персоналом (добавьте графу 5 в таблицу 7.4).

4 Сделайте выводы по разбору основных этапов внедрения системы стратегического управления персоналом, выделите преимущества внедрения с использованием сетевого моделирования.

Таблица 7.4 – Перечень основных работ, необходимых для составления сетевого графика

Номер предыдущей работы	Номер данной работы	Содержание данной работы
-	0	Приказ о формировании ССтУП
0	1	Отбор кандидатов для формирования рабочей группы
1	2	Подготовка персонала рабочей группы
2	3	Формирование рабочей группы
3	4	Разработка системы ССтУП
3,4	5	Анализ текущего состояния предприятия
5	6	Анализ функциональных нагрузок в СУП
5	7	Анализ целеполагания в СУП
5	8	Анализ информационного обеспечения СУП
5	9	Анализ проблем структурных подразделений
5	10	Анализ политики в отношении персонала
6, 7, 8, 9, 10	11	Формирование целей адаптации СУП
4	12	Формирование персонала ССтУП
12	13	Формирование оргструктур ССтУП
13	14	Формирование целей внедрения ССтУП
14	15	Определение последовательности и построение сетевых графиков внедрения
11, 15	16	Определение взаимосвязанных целей и задач
16	17	Оформление ветвей проекта
17	18	Установление последовательности и временных этапов получения результатов
18	19	Сводный сетевой график выполнения работ
19	20	Назначение ответственных лиц и переход на разработанные сетевые графики

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 (Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персон)	2	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	4	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2 (Стратегическое управление организацией как основа стратегического управления персоналом)	2	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	4	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3 (Система стратегического управления персоналом организации)	2	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	4	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4 (Стратегия управления персоналом организации)	2	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	4	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №5 (Реализация стратегии управления персоналом)	4	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. Задача решена, но выводы по результатам решения не сделаны.	6	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. Задача решена и сделаны выводы по результатам решения.
СРС	4		14	
Итого	16		36	
Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	24		100	

*Для промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ – 20 вопросов в закрытой форме. Каждый верный ответ оценивается в зависимости от сложности от 1 до 5 баллов. Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1 Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 121 с. : ил., схем., табл. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

2 Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

3 Емельянова, Е. А. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Е. А. Емельянова ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - 2-е изд., доп. - Томск : Эль Контент, 2015. - 114 с. : схем., табл. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480631> (дата обращения: 19.11.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Библиогр.: с. 104-108. - Текст : электронный.

4 Крыжановская, Ольга Александровна. Стратегический менеджмент : [Электронный ресурс] : учебное пособие : [предназначено для аудиторной и самостоятельной работы студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.02 «Менеджмент» и 38.03.05 «Бизнес-информатика»] / О. А. Крыжановская, Ю. В. Вертакова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Электрон. текстовые дан. (7314 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 348 с. - Текст : электронный.

5 Кузнецов, Б. Т. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Б. Т. Кузнецов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 623 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117473> (дата обращения: 01.10.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

6 Левушкина, С. В. Стратегический менеджмент : учебное пособие для вузов / С. В. Левушкина. - Ставрополь : СЕКВОЙЯ, 2017. - 80 с. : ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485035>. (дата обращения: 16.08.2021). – Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

7 Минцберг, Г. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегического менеджмента : практическое пособие : профессиональная литература

/ Г. Минцберг, Б. Альстранд, Ж. Лампель ; пер. Л. Л. Царук. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 365 с. : схем., табл., ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428137>. (дата обращения: 16.08.2021). – Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8 Пугачев, В. П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации: учебное пособие: [для студентов магистратуры и аспирантуры] / В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина. - Москва : КНОРУС, 2018. - 208 с. - Текст: непосредственный.

9 Управление персоналом: учебник для вузов / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин [и др.] ; под ред. Т. Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

10 Управление персоналом: учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и Ко, 2020. – 280 с.: ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

11 Фомичев, А. Н. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для вузов / А. Н. Фомичев. - Москва : Дашков и Ко, 2018. - 468 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496068>

12 Халиулина, В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. В. Халиулина ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013. – 180 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1 Разработка стратегии управления персоналом : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 35 с. - Текст : электронный.

2 Разработка стратегии управления персоналом : методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 69 с. - Текст : электронный

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Менеджмент в России и за рубежом

Национальные интересы. Приоритеты и безопасность

Региональная экономика: теория и практика

Региональные исследования  
 Российская экономика: прогнозы и тенденции  
 Российский экономический журнал  
 Экономика региона  
 Экономика России: 21 век  
 Экономист  
 Экономическое развитие России  
 Эксперт

### **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

- 1 <http://economy.gov.ru> - Официальный сайт Министерства экономического развития РФ
- 2 <http://foresight.hse.ru> - Официальный сайт Международного научно-образовательного Форсайт-центр ИСИЭЗ НИУ Высшая школа экономики
- 3 <http://foresight.sfu-kras.ru> - Форсайт-портал Сибирского федерального университета
- 4 <http://gov.ru/main/page3.html> - Официальный сайт Администрации Президента Российской Федерации
- 5 <http://minenergo.gov.ru> - Официальный сайт Министерства энергетики РФ
- 6 <http://minpromtorg.gov.ru> – Официальный сайт Министерства промышленности и торговли РФ
- 7 <http://www.cemi.rssi.ru> – Официальный сайт Центрального экономико-математического института
- 8 <http://www.ecfor.ru> – Официальный сайт Института народнохозяйственного прогнозирования
- 9 <http://www.gks.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ
- 10 <http://www.gov.ru> - Официальная Россия. Сервер органов государственной власти
- 11 <http://www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html> - Официальные сайты субъектов РФ в сети Интернет
- 12 <http://www.ipu.ru> - Официальный сайт Института проблем управления им. В.А. Трапезникова
- 13 <http://www.isa.ru> - Официальный сайт Института системного анализа
- 14 <https://mintrud.gov.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

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

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Стратегическое управление персоналом» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.



На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты рефератов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Стратегическое управление персоналом»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дис-

циплины «Стратегическое управление персоналом» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Стратегическое управление персоналом» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

### **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием. Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписи-

вающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).*

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			