

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 09.02.2022 14:50:59

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdbe07f04388008e39877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления**

**Кафедра «Управление персоналом»**



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

**Стратегическое управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки

**38.04.02 Менеджмент**

Квалификация выпускника

*Магистр*

Для всех  
форм обучения

Симферополь 2021

<b>АННОТАЦИЯ</b>	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
<b>Б1.В.01</b>	<b>СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ</b>
Цель изучения дисциплины	Формирование представлений об управлении человеческими ресурсами как важной стратегической сфере жизни организации.
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений магистратуры.
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	УК-3, ПК-2; ПК-3.
Содержание дисциплины	Тема 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами Тема 2. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами Тема 3. Формулирование и реализация стратегий развития персонала. Тема 4. Система стратегического управления человеческими ресурсами. Тема 5. Стратегические аспекты развития человеческих ресурсов организации.
Общая трудоемкость дисциплины	5 з. е. 180 часов
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

## Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратуры	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Контроль качества освоения дисциплины	10
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	10
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	10
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	10
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	11
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	11
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	11
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	12

## 1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратуры

Целью изучения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» является формирование представлений об управлении человеческими ресурсами как важной стратегической сфере жизни организации.

В результате освоения ОПОП магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций*	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p><b>УК-3.1</b> -основные правила и условия для организации эффективной командной работы .базовые принципы определяющие план действий для достижения поставленной цели</p> <p><b>УК-3.2</b> -осуществлять руководство работой команды; - преодолевать возникающие споры и разногласия - распределять и делегировать полномочия между членами команды для достижения оптимального решения</p> <p><b>УК-3.3</b> - навыками грамотной и эффективной организации, координации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач для достижения поставленной цели.</p>
ПК-2	Способен осуществлять стратегическое управление процессами планирования и организации производства	<p>ПК-2.1 Знает теоретические и методологические основы планирования и организации производства</p> <p>ПК-2.2 Умеет разрабатывать и обосновывать стратегический план управления организацией для соответствующего полномочиям уровня управления с учетом возможных рисков</p> <p>ПК-2.3 Владеет методами создания системы управления процессами планирования и организации производства</p>
ПК-3	Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников	<p>ПК-3.1- Знает принципы и методы управленческой деятельности, методы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ПК-3.2- Умеет формулировать цели и задачи работы подразделения и сотрудников, оценивать и контролировать результативность их деятельности</p> <p>ПК-3.3- Владеет навыками управления персоналом в организации, навыками</p>

		разработки предложений по повышению эффективности работы сотрудников и подразделений организации
--	--	--

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина Б1.В.01 «Стратегическое управление человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП по выбору программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент». Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» изучается обучающимися очной формы обучения в 1 семестре, заочной формы обучения – во 2 семестре.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин: «Стратегия управления человеческими ресурсами».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Администрирование и кадровый документооборот».

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з.е.), 180 академических часа.

### 3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

#### Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа	52
Аудиторная работа (всего):	52
Лекции	34
Семинары, практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	92
Курсовая работа	-
Экзамен	36

#### Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	180
Контактная работа	12
Аудиторная работа (всего):	12
Лекции	8
Семинары, практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	162
Курсовая работа	-
Экзамен	6

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

##### 4.1. Разделы дисциплины и трудоёмкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1.	Основы стратегического управления человеческими ресурсами.	26	34	6	2	2	-	18	32
2.	Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.	30	36	8	2	4	2	18	32
3.	Формулирование и реализация стратегий развития персонала.	28	34	6	2	4	-	18	32
4.	Система стратегического управления человеческими ресурсами.	30	36	8	2	4	2	18	32
5.	Стратегические аспекты развития человеческих ресурсов организации	30	34	6	-	4	-	20	34
	Всего по дисциплине	<b>144</b>	<b>174</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	<b>162</b>
	Контроль	<b>36</b>	<b>6</b>						
	<b>Итого</b>	<b>180</b>	<b>180</b>						

##### 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

##### Тема 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами

Понятие стратегического управления человеческими ресурсами и персоналом, развитие концепции стратегического управления человеческими ресурсами, необходимость изменения парадигмы управления человеческими ресурсами, модели управления человеческими ресурсами: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д. Геста. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления человеческими ресурсами. Цели, задачи, сфера стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами как теория и как практика.

## **Тема 2. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами**

Выделение подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р. Ричардсону и М. Томпсону. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход». Ограничения концепции стратегического управления человеческими ресурсами. Классификация методов управления человеческими ресурсами. Содержание административных методов управления человеческими ресурсами и их развитие. Содержание экономических методов управления человеческими ресурсами и их развитие. Особенности социально-психологических методов управления человеческими ресурсами. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления человеческими ресурсами. Реализация административных, экономических и социально-психологических методов управления человеческими ресурсами.

## **Тема 3. Формулирование и реализация стратегий развития человеческих ресурсов.**

Роль стратегии в управлении человеческими ресурсами. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления человеческими ресурсами. Процедура и проблемы реализации стратегии управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами при различных видах стратегии организации. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал. Необходимое качество персонала. Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления. Управление компетенциями персонала. Элементы развития персонала: «научение», образование, развитие, обучение.

## **Тема 4. Система стратегического управления человеческими ресурсами**

Понятие системы стратегического управления человеческими ресурсами, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления человеческими ресурсами. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персонала в системе стратегического управления человеческими ресурсами.

## **Тема 5. Стратегические аспекты развития человеческих ресурсов организации**

Основные этапы в организации обучения персонала. Виды обучения персонала (начальная и специализированная подготовка, повышение квалификации, профессиональная переподготовка). Формы и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Уровни достижения учебных целей программы обучения («таксономия Блума»). Оценка бизнес-целей обучения персонала (модель Киркпатрика).

#### 4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

<p><b>Тема 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами (2 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие стратегического управления человеческими ресурсами и персоналом</li><li>2. Развитие концепции стратегического управления человеческими ресурсами, необходимость изменения парадигмы управления человеческими ресурсами.</li><li>3. Модели управления человеческими ресурсами: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д. Геста.</li></ol>
<p><b>Тема 2. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами (4 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Выделение подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал.</li><li>2. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие».</li><li>3. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р. Ричардсону и М. Томпсону. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход».</li></ol>
<p><b>Тема 3. Формулирование и реализация стратегий развития человеческих ресурсов (4 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Роль стратегии в управлении человеческими ресурсами. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами, ее цели и задачи.</li><li>2. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности.</li><li>3. Согласование стратегий организации со стратегией управления человеческими ресурсами. Процедура и проблемы реализации стратегии управления человеческими ресурсами.</li></ol>
<p><b>Тема 4. Система стратегического управления человеческими ресурсами (4 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие системы стратегического управления человеческими ресурсами, цели и задачи ее создания и функционирования.</li><li>2. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления человеческими ресурсами.</li><li>3. Формирование системы стратегического управления человеческими ресурсами.</li></ol>
<p><b>Тема 5. Стратегические аспекты развития человеческих ресурсов организации (4 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Основные этапы в организации обучения персонала.</li><li>2. Виды обучения персонала (начальная и специализированная подготовка, повышение квалификации, профессиональная переподготовка).</li><li>3. Формы и методы обучения персонала.</li></ol>

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

<p><b>Тема 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления человеческими ресурсами.</li><li>2. Цели, задачи, сфера стратегического управления человеческими ресурсами.</li><li>3. Стратегическое управление человеческими ресурсами как теория и как практика.</li></ol>
<p><b>Тема 2. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ограничения концепции стратегического управления человеческими ресурсами.</li><li>2. Классификация методов управления человеческими ресурсами.</li><li>3. Содержание административных методов управления человеческими ресурсами и их развитие.</li></ol>

4. Содержание экономических методов управления человеческими ресурсами и их развитие.
5. Особенности социально-психологических методов управления человеческими ресурсами.
6. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления человеческими ресурсами.
7. Реализация административных, экономических и социально-психологических методов управления человеческими ресурсами.

**Тема 3. Формулирование и реализация стратегий развития человеческих ресурсов.**

1. Управление человеческими ресурсами при различных видах стратегии организации.
2. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала.
3. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал.
4. Необходимое качество персонала.
5. Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления.
6. Управление компетенциями персонала.
7. Элементы развития персонала: «научение», образование, развитие, обучение.

**Тема 4. Система стратегического управления человеческими ресурсами**

1. Роль и место стратегий развития персонала.
2. Методы и подходы управления персоналом в системе стратегического управления человеческими ресурсами.

**Тема 5. Стратегические аспекты развития человеческих ресурсов организации**

1. Оценка эффективности обучения персонала.
2. Уровни достижения учебных целей программы обучения («таксономия Блума»).
3. Оценка бизнес-целей обучения персонала (модель Киркпатрика).

**5. Контроль качества освоения дисциплины**

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущей и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – экзамен. Форма проведения промежуточной аттестации – письменная.

Оценочные средства по дисциплине приведены в Приложении 1.

**6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

Серков Л.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Опорный конспект лекций / Л.Н. Серков. – Симферополь: Изд-во АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», 2019. – 57 с.

**7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

***а) основная литература:***

1. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html> (дата обращения: 15.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Опорный конспект лекций / Л.Н. Серков. – Симферополь: Изд-во АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», 2019. – 57 с.

**б) дополнительная литература:**

1. Шабашова, Л.А. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом: Опорный конспект лекций. Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом. Для всех форм обучения / Л.А. Шабашова. — Симферополь: АНО "ООВО" "УЭУ", 2019. — 44 с.

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,  
необходимых для освоения дисциплины**

- 1) <http://www.top-personal.ru/>
- 2) <http://www.aup.ru/books/m152/>
- 3) <http://www.ahrm.ru/>
- 4) <http://hr-life.ru/hrm/main>
- 5) <http://www.hr-journal.ru/>
- 6) <http://psyfactor.org/lybr31.htm>
- 7) <http://www.iteam.ru/publications/human/>
- 8) <http://www.personalite.ru/>
- 9) <http://www.hr-portal.ru/>

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

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;
- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

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

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- \*программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);
- \*программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- \*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

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

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.