

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.03 «Концепция стратегического управления персоналом»

Направление подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

профиль "Стратегическое управление персоналом"

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367.

Разработчики:

к.с.н., проф.

(занимаемая должность)

Закурдаева В.В.

(ФИО)



(подпись)

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью.

Протокол заседания кафедры № 1 от «1» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., проф.

(ученая степень, звание)

Еськова Н.А.

(ФИО)



(подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины. Целью освоения дисциплины «Концепция стратегического управления персоналом» является формирование у обучающихся системы знаний и навыков по организации стратегического управления персоналом.

Задачи:

Задачами освоения дисциплины являются:

- ✓ ознакомление с теоретическими основами, историческими предпосылками возникновения и развития теории и практики управления персоналом;
- ✓ ознакомление с основными тенденциями в практике управления персоналом
- ✓ в организациях, как в России, так и за рубежом;
- ✓ формирование умений по решению типовых задач в области планирования и организации кадровой работы;
- ✓ приобретение студентами навыков использования технологий управления персоналом в современных организациях.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.03 «Концепция стратегического управления персоналом» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Концепция стратегического управления персоналом изучаются следующие дисциплины:

- Мотивация трудовой деятельности
- Теория организации организационного проектирования
- Проектирование кадровой политики
- Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом

После прохождения дисциплины Концепция стратегического управления персоналом изучаются следующие дисциплины:

- Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений
- Кадровый консалтинг и аудит
- Формирование организационной культуры и командообразование
- Оценка результативности труда персонала и эффективности службы управления персоналом
- Технологии использования развития персонала
- Управление кадровыми рисками

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Основной целью дисциплины является достижение следующих образовательных результатов. Студент должен:

знать:

- предмет, функции управления персоналом, содержание методологических подходов к изучению области и методы и инструменты управления персоналом;
- систему управления персоналом и ее составляющие;
- эволюцию: сущность и содержание основных этапов развития области управления персоналом;
- тенденции развития области управления персоналом и ключевые проблемы, с которыми сталкиваются организации в 21 веке;

уметь:

- выражать и обосновывать свою позицию при решении задач, связанных с управлением персоналом;
- анализировать и оценивать данные по системе управления персоналом;
- методологически грамотно работать с теоретической базой при принятии управленческих решений;
- отслеживать и оценивать современные тренды и тенденции в управлении персоналом;
- грамотно преподносить и обосновывать результаты анализа данных и принятые решения в данной области владеть навыками:
 - анализа качественных и количественных данных;
 - выявления ключевых проблем;
 - проведения проектов по исследованию системы управления персоналом;
 - разработкой, обоснованием и презентацией решений по проблемам в данной области.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

Дисциплина «Концепция стратегического управления персоналом» вооружает студентов знаниями, которые позволят оперировать терминологическими различиями в понятиях, рассматривать эволюцию в подходах к базовым терминам, как стратегии управления, управление персоналом (человеческими ресурсами), человеческий капитал и стратегическое управление персоналом. Кроме того, при изучении данного курса у студентов формируются навыки владения теоретико-методологическими основами и

практическими навыками реализации стратегического управления персоналом на предприятиях и в организациях.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	умеет анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	владеет основами внедрения политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	понимает принципы разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки развития персонала
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	понимает особенности постановки стратегических целей в управлении персоналом
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	владеет навыками разработки и применения программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда.

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
------------	---------------------------------	---

ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	умеет выбирать направление политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	знает методы анализа планов и отчетности работников, разработки предложений по улучшению показателей деятельности подразделения
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	владеет методами проведения инструктажа по охране труда.
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	знает постановки задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль выполнения
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	умеет разрабатывать предложения по развитию корпоративной социальной политики

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		2
Контактная работа (всего)	65.6	65.6
В том числе:		
Лекционные занятия	16	16
Практические занятия	48	48
Контактная работа на пром. атт.	1.6	1.6
Самостоятельная работа	80	80
Часы на контроль	34.4	34.4
ИТОГО:	180	180
з.е.	5	5

Форма обучения Заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		2
Контактная работа (всего)	17.6	17.6
В том числе:		
Лекционные занятия	4	4

Практические занятия	12	12
Контактная работа на пром. атт.	1.6	1.6
Самостоятельная работа	155	155
Часы на контроль	7.4	7.4
ИТОГО:	180	180
з.е.	5	5

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагг	Контроль
1	Основы концепции стратегического управления персоналом	3	6	10		
2	Подходы к стратегическому управлению персоналом	2	8	10		
3	Методы управления персоналом	3	10	15		
4	Формулирование и реализация стратегий развития персонала	3	8	10		
5	Стратегическое развитие персонала	3	8	15		
6	Система стратегического управления персоналом	2	8	20		
	ИТОГО:	16	48	80	1.6	34.4

Форма обучения Заочная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагг	Контроль
	Основы концепции стратегического управления персоналом	1	2	20		
	Подходы к стратегическому управлению персоналом	1	2	30		
	Методы управления персоналом	1	2	35		
	Формулирование и реализация стратегий развития персонала		2	20		

	Стратегическое развитие персонала	1	2	20		
	Система стратегического управления персоналом		2	30		
	ИТОГО:	4	12	155	1.6	7.4

5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Содержание раздела/темы
1	Основы концепции стратегического управления персоналом	Понятие концепции стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов, развитие концепции стратегического управления персоналом, необходимость изменения парадигмы управления персоналом, модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика.
2	Подходы к стратегическому управлению персоналом	Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. 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 персоналом.
3	Методы управления персоналом	Классификация методов управления персоналом. Содержание административных методов управления персоналом и их развитие. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие. Особенности социально-психологических методов управления персоналом. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом. Реализация административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.
4	Формулирование и реализация	Роль стратегии в управлении персоналом.

	стратегий развития персонала	Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.
5	Стратегическое развитие персонала	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.
6	Система стратегического управления персоналом	Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персоналом в системе стратегического управления персоналом.

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела/темы дисциплины	Формируемые компетенции									
	ОПК-3				ОПК-12	ПК-11				
Основы концепции стратегического управления персоналом	+				+					+
Подходы к стратегическому управлению персоналом	+		+		+	+				+
Методы управления персоналом		+		+		+				
Формулирование и реализация стратегий развития персонала	+	+		+			+			
Стратегическое развитие персонала		+		+		+	+	+	+	
Система стратегического управления персоналом			+					+	+	

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается подготовка для участия в групповых дискуссиях и составление сводных таблиц по рынку консалтинговых и тренинговых услуг.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – экзамен.

Обязательным условием для получения положительной оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к экзамену

1. Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов.
2. Развитие концепции стратегического управления персоналом
3. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д. Геста.
4. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал.
5. Модель «потенциал ресурсов», и модель «стратегическое соответствие».
6. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р. Ричардсону и М. Томпсону.
7. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», и «конфигурационный подход».
8. Содержание административных методов управления персоналом
9. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие.

10. Содержание социально-психологических методов управления персоналом и их развитие.
11. Модель управления, ориентированная на высокий уровень приверженности.
12. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи.
13. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.
14. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом.
15. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала.
16. Управление компетенциями персонала и их развитие.
17. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.
18. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом.
19. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом.
20. Основные элементы развития персонала и их содержание.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel;

- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;

- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее оборудование: проектор AcerX1160ZADV, DLPDigitalZoom, SVGA 800x600, 2000: 1, 2000 ANSI, Проектор Epson, Проектор Benq, Проектор Infocus, Интерактивная доска SmartBoard, Ноутбук AcerExtensa 5620/T5550/ 15.4”, WXGA/2048/160/x3100/DVDRW/WiFi/XPPPro, Ноутбук LenovoB570 Celeron 2.4 ГГц, 4096 Мб, Ноутбук LenovoB590 IntelCore™ i3-3110M, 2.4 ГГц, 4096 Мб, Экран на треноге DINONTripod 180x180 MW, белый матовый, Компьютер Cel 3 ГГц,

512Мб, 120Гб, FDD, 17” SamsungSyncMaster, Компьютер Celeron-D 331-2.66 ГГц, 512Мб, 160Гб, 17” Samsung 710N, Компьютер IntelPentiumDualCPU 1,8 ГГц, 2048 Мб, Колонки.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие программное обеспечение и информационно справочные системы: ЭБСZnanium, Консультант плюс, Гарант, WindowsXPProfessional 2SP, Windows 7, MicrosoftOffice 2007, MicrosoftOffice 2010, 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях, Антивирус DoctorWeb, ApacheOpenOffice, NetBeansIDE, BPWin (Demo версия), Java, Appach, MySQLServer 5.0, PHP, GPSS, Prolog, Gimp 2, CorelDrawGraphicsSuiteX4.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Стратегическое управление / Под ред. Ларионов И.К., - 2-е изд. - М.: Дашков и К, 2017. - 234 с.: ISBN 978-5-394-02728-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/450821>
2. Кибанов Ардальон Яковлевич Управление персоналом: Магистерская программа «Управление персоналом организации» (вариативные учебные дисциплины): Учеб. пособие / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2015. — 256 с. — (Высшее образование: Магистратура). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/509268>
3. Базаров Тахир Юсупович Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/883716>
4. Веснин Владимир Рафаилович Веснин В.Р. Стратегическое управление в вопросах и ответах: Учеб. пособие. — М.: Высш. шк., 2009. — 216 с. ISBN 978-5-06-005870-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/347892>

б) дополнительная литература

1. Тумин Валерий Максимович Стратегическое управление организацией: Учебное пособие / Г.Д. Антонов, В.М. Тумин, О.П. Иванова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 239 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006204-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/452653>
2. Богатко А. Н. Стратегическое управление — основа формирования стратегического учета [Консультант директора, № 16 (220) Август, 2004, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/478223>
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. № 2/2012: Ежемесячный научно-практический журнал / Национальный союз Управление персоналом (НасОУП). - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 80 с.: 60x90 1/8. (обложка) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/392927>
4. Кибанов Ардальон Яковлевич "Управление персоналом" и "управление человеческими ресурсами": сущность, сходства и различия понятий [Кадровик. Кадровый менеджмент, № 8, 2013, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/452853>
5. Авдеев Василий Васильевич Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Учебное пособие / В.В. Авдеев. - М.: ФиС, 2016. - 960 с.: ил.; 60x88 1/16. (переплет) ISBN 5-279-02687-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/110791>

в) Интернет-ресурсы:

1. Журнал «Кадровик» – www.kadr-press.ru.
2. Журнал «Кадровое дело» – www.kdelo.ru.
3. Журнал «Кадры предприятия» – www.dis.ru.
4. Журнал «Персонал-микс» – <http://www.personal-mix.ru>.
5. Журнал «Справочник кадровика» – <http://sk.kadrovik.ru>.
6. on-line HR- journal. – <http://www.hr-journal.ru>.
7. Портал «Сообщество менеджеров Экзекьютив» – www.e-executive.ru

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием	№001, №002, №215, №309, №406	Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска. Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий. Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций. Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.	№404, №402, №005, №107, №110, №207	Учебные рабочие места <ul style="list-style-type: none">• Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD,• Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб• Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб• Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб• Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7• Microsoft Office 2007, 2010• 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях• Антивирус Doctor Web• Консультант Плюс• Corel Draw Graphics Suite X4• Adobe Connect 9 (вебинар)

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Помещение для самостоятельной работы	№102	столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.
Библиотека	№004	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	