

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра инновационных технологий управления в государственной сфере и
бизнесе

Рабочая программа по дисциплине
**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ
ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ**
Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы магистратуры по направлению подготовки

38.04.02 - Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки

Стратегический менеджмент

Квалификация:

Магистр

Форма обучения

Очная/заочная

Согласовано
Руководитель ОПОП
«Стратегический менеджмент»

 Фирова И.П.

Утверждаю
Председатель УМС  И.И. Палкин

Рекомендована решением
Учебно-методического совета

19 июня 2018 г., протокол № 4

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
инновационных технологий управления в
государственной сфере и бизнесе
7 февраля 2018 г., протокол № 8

Зав. кафедрой  Фирова И.П..

Автор-разработчик:

 Соломонова В.Н.

1. Цель освоения дисциплины - подготовка магистров менеджмента, владеющих теоретическими знаниями в объеме, необходимом для понимания основных форм, методов и принципов стратегического планирования и управления трудовым потенциалом на предприятии, используемых передовыми компаниями в области организации кадровой деятельности.

Основные задачи дисциплины:

- расширить представления магистрантов о роли и месте управления интеллектуальными ресурсами в формировании устойчивого конкурентного преимущества предприятия;
- сформировать представление о современных тенденциях и новейших исследованиях в области стратегического планирования и управления трудовым потенциалом на предприятии;
- научить применять современный стратегический инструментарий проектирования кадровых подсистем и его теоретически обосновывать;
- ознакомить магистров с методами разработки перспективных направлений и траектории формирования, подготовки, расстановки и рационального использования трудового потенциала;
- сформировать навыки реализации стратегий управления трудовым потенциалом для работы, связанной со знаниями и инновациями

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Стратегическое планирование и управление трудовым потенциалом на предприятии» относится к вариативной части дисциплин по выбору основной образовательной программы высшего профессионального образования подготовки магистров по направлению 38.04.02 - Менеджмент. Для освоения данной дисциплины, обучающиеся должны освоить разделы дисциплин: «Кросс-культурный менеджмент», «Методы исследований в менеджменте», «Теория организации и организационное поведение», «Стратегии управления качеством», «Корпоративная социальная ответственность». Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента, необходимым для изуче-

ния дисциплины "Стратегическое планирование и управление трудовым потенциалом на предприятии " представлены в рамках предшествующих дисциплин. Так, обучающийся должен знать основные этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации, уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, владеть методами реализации основных управленческих функций.

Параллельно с дисциплиной «Стратегическое планирование и управление трудовым потенциалом на предприятии» изучаются: изучаются: «Стратегическое управление организацией», «Современный стратегический анализ», «Разработка антикризисных управленческих решений», «Управление проектами и программами». Знания, полученные в результате изучения данного курса, могут быть использованы при написании магистерской диссертации. Освоение дисциплины позволит слушателям в будущей профессиональной деятельности эффективно управлять трудовым потенциалом предприятия.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Компетенция
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
ПК-2	способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать: основные результаты новейших исследований по проблемам стратегического планирования и управления трудовым потенциалом; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений в процессе стратегического управления трудовым потенциалом, процессы разработки стратегий управления трудовым потенциалом на предприятии;

уметь: применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления трудовым потенциалом; формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития; проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления трудовым потенциалом; оценивать эффективность и результативность стратегий управления трудовым потенциалом;

владеть: навыками проведения исследования управления трудовым потенциалом и построения системы стратегического управления персоналом; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений

Основные признаки проявленности формируемых компетенций в результате освоения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» сведены в таблицах 1,2.

Таблица 1 – Результаты обучения

Код компетенции	Результаты обучения
ПК-1	<p><u>знать</u>: основные результаты новейших исследований по проблемам управления трудовым потенциалом; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений в процессе управления трудовым потенциалом на предприятии;</p> <p><u>уметь</u>: применять в практической деятельности основные подходы и методы управления трудовым потенциалом; проектировать структуру и основные элементы системы управления трудовым потенциалом</p> <p><u>владеть</u>: навыками проведения исследования управления трудовым потенциалом; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы</p>
ПК-2	<p><u>знать</u>: основные результаты новейших исследований по проблемам стратегического планирования; процессы разработки стратегий управления трудовым потенциалом на предприятии</p> <p><u>уметь</u>: формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития; оценивать эффективность и результативность стратегий управления трудовым потенциалом</p> <p><u>владеть</u>: навыками построения системы стратегического управления персоналом; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии; навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений</p>

Таблица 2 - Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания

Уровень освоения компетенции	Результат обучения	
	ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-2 - способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию
минимальный	<p><u>знает:</u> проблемы управления трудовым потенциалом; особенности управленческих решений в процессе управления трудовым потенциалом на предприятии;</p> <p><u>умеет:</u> применять методы управления трудовым потенциалом; выделять основные элементы системы управления трудовым потенциалом</p> <p><u>владеет:</u> навыками самостоятельной работы</p>	<p><u>знает:</u> проблемы стратегического планирования; особенности разработки стратегий управления трудовым потенциалом на предприятии</p> <p><u>умеет:</u> оценивать эффективность стратегий управления трудовым потенциалом</p> <p><u>владеет:</u> навыками определения элементов системы стратегического управления персоналом; навыками анализа для принятия управленческих решений</p>
базовый	<p><u>знает:</u> особенности исследований по проблемам управления трудовым потенциалом; принципы принятия управленческих решений в процессе управления трудовым потенциалом на предприятии;</p> <p><u>умеет:</u> применять в практической деятельности методы управления трудовым потенциалом; проектировать структуру системы управления трудовым потенциалом</p> <p><u>владеет:</u> навыками проведения исследования управления трудовым потенциалом; навыками самостоятельной работы</p>	<p><u>знает:</u> особенности исследований по проблемам стратегического планирования; этапы разработки стратегий управления трудовым потенциалом на предприятии</p> <p><u>умеет:</u> формулировать стратегии развития персонала; оценивать эффективность стратегий управления трудовым потенциалом</p> <p><u>владеет:</u> навыками определения взаимосвязи элементов системы стратегического управления персоналом; методами управления процессом реализации стратегии; навыками анализа для принятия управленческих решений</p>
продвинутый	<p><u>знает:</u> основные результаты новейших исследований по проблемам управления трудовым потенциалом; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений в процессе управления трудовым потенциалом на предприятии;</p> <p><u>умеет:</u> применять в практической деятельности основные подходы и методы управления трудовым потенциалом; проектировать структуру и основные эле-</p>	<p><u>знает:</u> основные результаты новейших исследований по проблемам стратегического планирования; процессы разработки стратегий управления трудовым потенциалом на предприятии</p> <p><u>умеет:</u> формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития; оценивать эффективность и результативность стратегий управления трудовым потенциа-</p>

	<p>менты системы управления трудовым потенциалом <u>владеет:</u> навыками проведения исследования управления трудовым потенциалом; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы</p>	<p>лом <u>владеет:</u> навыками построения системы стратегического управления персоналом; методами управления изменениями внутри организации в процессе реализации выбранной стратегии; навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений</p>
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет для 2016, 2017, 2018, 2019 гг. набора 2 зачетных единицы, 72 час.

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)
2019 г.набора

Объем дисциплины	Всего часов		
		Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины		72	72
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:		18	8
в том числе:			
лекции		10	4
практические занятия		8	4
Самостоятельная работа (СРС) – всего:		54	64
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)		Зачет	Зачет

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)
2018 г.набора

Объем дисциплины	Всего часов		
	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72	72
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	50	32	16
в том числе:			
лекции	16	16	8
практические занятия	34	16	8
Самостоятельная работа (СРС) – всего:	22	40	56
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Зачет	Зачет	Зачет

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)

2017 г.набора

Объем дисциплины	Всего часов
------------------	-------------

	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	50	16
в том числе:		
лекции	16	8
практические занятия	34	8
Самостоятельная работа (СРС) – всего:	22	56
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет	зачет

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)
2016 г. набора

Объем дисциплины	Всего часов	
	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	32	16
в том числе:		
лекции	16	8
практические занятия	16	8
Самостоятельная работа (СРС) – всего:	40	56
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет	зачет

4.1. Структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения 2019 г. набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.	Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции

			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Введение		2		10	Тесты		ПК-1, ПК-2
2	Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия		4	2	10	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
3	Конкурентоспособность персонала		2	2	10	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
4	Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	10	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
5	Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	14	Тесты, задания, доклады		ПК-1, ПК-2
	ИТОГО	3	10	8	54	зачет	12	

**Заочная форма обучения
2019 г. набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Введение				12	Тесты		ПК-1, ПК-2
2	Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия			2	12	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
3	Конкурентоспособность персонала		2		12	Тесты, задания,	2	ПК-1, ПК-2

						доклады		
4	Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2		12	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
5	Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия			2	16	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
	ИТОГО	3	4	4	64	зачет	8	

**Очная форма обучения
2018 г. набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Введение		2	2	2	Тесты		ПК-1, ПК-2
2	Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия		4	8	6	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
3	Конкурентоспособность персонала		4	8	4	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
4	Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		4	8	4	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
5	Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	8	6	Тесты, задания, доклады	6	ПК-1, ПК-2
	ИТОГО	3	16	34	22	зачет	18	

Заочная форма обучения

2018 г. набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Введение				10	Тесты		ПК-1, ПК-2
2	Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	10	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
3	Конкурентоспособность персонала		2	2	10	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
4	Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	10	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
5	Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	16	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
ИТОГО		3	8	8	56	зачет	8	

**Очно-заочная форма обучения
2018 г. набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Введение		2		8	Тесты		ПК-1, ПК-2

2	Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия		4	4	8	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
3	Конкурентоспособность персонала		4	4	8	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
4	Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		4	4	8	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
5	Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	4	8	Тесты, задания, доклады		ПК-1, ПК-2
ИТОГО		3	16	16	40	зачет	12	

**Очная форма обучения
2017 г. набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Введение		2	2	2	Тесты		ПК-1, ПК-2
2	Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия		4	8	6	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
3	Конкурентоспособность персонала		4	8	4	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
4	Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		4	8	4	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2

5	Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	8	6	Тесты, задания, доклады	6	ПК-1, ПК-2
ИТОГО		3	16	34	22	зачет	18	

**Заочная форма обучения
2017 г. набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Введение				10	Тесты		ПК-1, ПК-2
2	Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	10	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
3	Конкурентоспособность персонала		2	2	10	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
4	Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	10	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
5	Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	16	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
ИТОГО		3	8	8	56	зачет	8	

**Заочная форма обучения
2016 г. набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Введение				10	Тесты		ПК-1, ПК-2
2	Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	10	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
3	Конкурентоспособность персонала		2	2	12	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
4	Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	12	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
5	Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	2	12	Тесты, задания, доклады	2	ПК-1, ПК-2
	ИТОГО	3	8	8	56	зачет	8	

**Очно-заочная форма обучения
2016 г. набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Введение		2		8	Тесты		ПК-1, ПК-2
2	Основы стратегического управления трудовым потен-		4	4	8	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2

	циалом предприятия							
3	Конкурентоспособность персонала		4	4	8	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
4	Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		4	4	8	Тесты, задания, доклады	4	ПК-1, ПК-2
5	Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия		2	4	8	Тесты, задания, доклады		ПК-1, ПК-2
	ИТОГО	3	16	16	40	зачет	12	

4.2. Содержание разделов дисциплины

1. Введение

Значение дисциплины в системе обучения магистрантов по направлению «Менеджмент». Содержание и логическая взаимосвязь между разделами дисциплины. Общая характеристика стратегического управления человеческими ресурсами.

2. Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия

Взаимосвязь стратегического управления трудовым потенциалом со стратегией развития предприятия. Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления трудовым потенциалом предприятия.

3. Конкурентоспособность персонала

Основные понятия конкурентоспособности персонала. Типы и показатели конкурентоспособности персонала. Концепции поддержания конкурентных преимуществ персонала.

4. Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия

Этапы стратегического управления персоналом. Основные подходы к разработке стратегий управления трудовым потенциалом предприятия. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Классификация стратегий управления трудовым потенциалом предприятия. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.

5. Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия

Особенности реализации стратегии управления трудовым потенциалом предприятия. Понятие системы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия. Оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия.

4.3. Практические занятия, их содержание

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Форма проведения	Формируемые компетенции
1	1	Изучение внутригрупповых отношений	Расчетные задания	ПК-1, ПК-2
2	2	Оценка состояния кадрового планирования организации	Работа в малых группах	ПК-1, ПК-2
3	2	Анализ системы управления персоналом	Расчетные задания	ПК-1, ПК-2
4	3	Оценка конкурентоспособности персонала	Расчетные задания	ПК-1, ПК-2
5	4	Оценка кадровой политики предприятия	Расчетные задания, работа в малых группах	ПК-1, ПК-2
6	4	Экспертная оценка социальной стратегии организации	Работа в малых группах	ПК-1, ПК-2
7	5	Определение потребности в персонале	Расчетные за-	ПК-1, ПК-2

8		Оценка эффективности системы стратегического управления человеческими ресурсами	дания, работа в малых группах	
9	5	Разработка систем стимулирования персонала	Расчетные задания, работа в малых группах	ПК-1, ПК-2
10	5	Аттестация персонала	Расчетные задания, работа в малых группах	ПК-1, ПК-2

5.1. Текущий контроль

а). Образцы тестовых и контрольных заданий текущего контроля

Тесты для оценки текущей успеваемости студентов представлены в системе тестирования moodle и разбиты по темам дисциплины. Задания в тесте оцениваются разным числом баллов. Правильный ответ 1 балл, неправильный 0 баллов. Максимальное количество баллов в соответствии с количеством вопросов в тесте переводится в процент выполнения. Студенту необходимо набрать не менее 80%.

Пример тестовых заданий.

Задание 1.

№	Вопрос	Ответы, правильный(ные) ответ подчеркнут(ы)	Наличие рисунка
3.1.	Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано:	1 с высокой монополизацией и концентрацией российского производства; 2 с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости; <u>3 с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.</u>	нет
3.2.	Целью стратегического управления персоналом является	<u>1 обеспечение скоординированного и адекватного состоянию внешней и внутренней среды формирования трудового потенциала организации в расчете на предстоящий длительный период</u> 2 обеспечение наиболее полной укомплектованности рабочих мест	нет

		персоналом. 3 развитие и поддержка гибкости организационной структуры предприятия 4 создание сплоченного коллектива	
3.3.	Объектом стратегического управления персоналом является;	1 <u>совокупный трудовой потенциал организации, динамика его развития</u> 2 служба управления персоналом организации и вовлеченные по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители 3 направления кадровой работы	нет
3.4.	Целью кадровой политики организации является	1 <u>обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда</u> 2 . совершенствование всей системы управления персоналом или ее отдельных подсистем и элементов (оргструктуры, функций, процесса управления и т.д.) 3 создание условий и стимулирование воспроизводства и реализацию трудового потенциала	нет
3.5.	Перспективная потребность предприятия в работниках различных профессий и разным уровнем квалификации определяется:	1 <u>прогнозированием численности персонала, необходимого для реализации будущих целей предприятия</u> 2 проектом трудового процесса, соответствующего технологии производства 3 в соответствии с соотношением спроса и предложения по различным группам персонала.	нет

Контрольные задания представлены в moodle. Выполненное студентом задание сдается на кафедру преподавателю для проверки. По результатам расчетов и ответов студента на вопросы преподаватель оценивает работу.

Примеры заданий:

Задание. Анализ системы управления персоналом.

Студенту необходимо для условного предприятия провести анализ деятельности службы управления персоналом.

Задание. Определение потребности в персонале

Студенту необходимо определить перспективную потребность персонала методом линейной экстраполяции и интерполяции

Задание. Экспертная оценка социальной стратегии организации.

С целью обоснования программы социального развития предприятия проводится экспертная оценка влияния факторов, используемых для определения уровня удовлетворения социальных потребностей работников, на эффективность труда персонала. Студенты формируют группу экспертов в количестве 10-12 человек. Объектом экспертной оценки уровня удовлетворения социальных потребностей работников являются 6-8 факторов, влияющих на эффективность труда. Оценка производится по 100-балльной шкале. Каждый студент в экспертной группе оценивает значимость выбранных факторов. Факторы должны быть одинаковыми в экспертной группе. В практической работе рекомендуется ограничиться расчетом коэффициента вариации, служащим для оценки согласованности мнений экспертов. По результатам работы студент делает выводы в отношении влияния факторов, используемых для оценки уровня удовлетворения социальных потребностей работников, на эффективность труда персонала.

Задание. Оценка эффективности системы стратегического управления человеческими ресурсами. Студенту необходимо для условного предприятия провести анализ деятельности службы управления персоналом

б) Темы докладов

1. Стратегическое и текущее планирование персонала.
2. Разработка и реализация стратегии управления персоналом организации.
3. Выявление и оценка кадровых рисков с целью моделирования эффективных бизнес-процессов в области стратегического управления персоналом.
4. Организация финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации с целью оптимизации как отдельных бизнес-процессов, так и системы стратегического управления персоналом в целом.
5. Формирование программ для обеспечения развития кадрового потенциала организации в соответствии со стратегией ее развития.

6. Эффективное руководство подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом.
7. Создание системы управления персоналом предприятия.
8. Стратегическое управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности организации.
9. Особенности управления персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации.
10. Этапы построения кадровой политики.
11. Концепции развития управления персоналом в условиях рыночной системы.
12. Организационное проектирование системы управления персоналом.
13. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
14. Реализация стратегии управления персоналом.
15. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
16. Инновации в управлении персоналом.
17. Управление нововведениями в кадровой работе.
18. Зависимость менеджмента изменений от организационной культуры.
19. Школы стратегии управления персоналом.

Качество доклада зависит от трех взаимосвязанных составляющих, таких как: исходный материал, который будет использован (конспекты прочитанной литературы, лекций, записи результатов дискуссий, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме); качество обработки имеющегося исходного материала (его организация, аргументация и доводы); аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в эссе проблемами). Критериями оценки доклада являются умение выявить проблему, способность формулировать способы решения поставленных задач, самостоятельность выводов, логика и доказательность суждений.

5.2. Методические указания по организации самостоятельной работы

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Дайте определение стратегического управления человеческими ресурсами
2. Каковы основные виды деятельности по стратегическому управлению человеческими ресурсами
3. Выделите основные функции специалистов по проблемам труда на предприятиях
4. Каковы основные разделы наук о труде и персонале
5. Раскройте сущность философии организации и философии управления человеческими ресурсами.
6. Назовите основные концепции стратегического управления человеческими ресурсами.
7. В чем заключается сущность стратегического управления человеческими ресурсами.
8. Определите взаимосвязь основных функций стратегического управления человеческими ресурсами
9. Раскройте основные закономерности и принципы стратегического управления человеческими ресурсами.
10. Какими методами можно оценить результаты труда
11. Дайте классификацию затрат на персонал
12. Что представляет собой оценка эффективности стратегического управления персоналом
13. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.
14. Что такое организационное проектирование системы стратегического управления персоналом
15. Раскройте состав комплексных функциональных подсистем системы стратегического управления персоналом
16. Назовите основные задачи службы управления персоналом
17. Что понимается под кадровым, информационным, техническим и правовым обеспечением системы стратегического управления персоналом.

18. В чем состоит сущность кадрового планирования
19. Перечислите цели и задачи кадрового планирования
20. Какую структуру имеет план работы с персоналом
21. Каковы основные цели социального развития организации
22. В чем состоят особенности задач и функций социальной службы организации
23. Что такое социальная стратегия предприятия.
24. Назовите основные методы управления конфликтами

5.3. Промежуточный контроль: зачет

Изучение дисциплины завершается зачетом, проводимым в форме устного опроса и с использованием системы тестирования moodl.

1. Общая характеристика управления трудовым потенциалом предприятия.
2. Основные подходы к управлению трудовым потенциалом предприятия.
3. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом.
4. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом
5. Основные понятия конкурентоспособности персонала.
6. Типы и показатели конкурентоспособности персонала.
7. Концепции поддержания конкурентных преимуществ человеческих ресурсов.
8. Этапы управления трудовым потенциалом предприятия.
9. Основные подходы к разработке стратегий управления трудовым потенциалом предприятия.
10. Разработка стратегии управления трудовым потенциалом предприятия, ее цели и задачи.
11. Классификация стратегий управления трудовым потенциалом предприятия.

12. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.

13. Формирование кадровой политики организации

14. Кадровое планирование на предприятии

15. Особенности реализации стратегии управления трудовым потенциалом предприятия.

16. Понятие системы управления трудовым потенциалом предприятия, цели и задачи ее создания и функционирования.

17. Основная структура, элементы и подсистемы системы управления трудовым потенциалом предприятия.

18. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления трудовым потенциалом предприятия.

19. Оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия.

В качестве критерия оценки знаний магистрантов выбрана следующая система:

«Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом организации" (вариативные учебные дисциплины): Уч.пос./Кибанов А. Я. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. Режим доступа <http://znanium.com/catalog/product/509268>

2. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие/Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) Режим доступа <http://znanium.com/catalog/product/534704>

б) Дополнительная литература

1. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 301 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура). Режим доступа <http://znanium.com/catalog/product/402612>

2. Стратегия кадрового менеджмента : учеб. пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина ; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. — М. : ИНФРА-М, 2018. Режим доступа <http://znanium.com/catalog/product/911805>

в) программное обеспечение

windows 7 48130165 21.02.2011

office 2010 49671955 01.02.2012

г) профессиональные базы данных

база данных Web of Science

база данных Scopus

электронно-библиотечная система eLibrary

д) информационные справочные системы:

<http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс

<http://www.garant.ru/> - Гарант

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекции (темы №1-5)	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины.</p> <p>Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.</p> <p>Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе.</p> <p>Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p>
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы и работа с текстом. Решение тестовых заданий, решение задач и другие виды работ.
Индивидуальные задания (подготовка докладов, рефератов)	<p>Поиск литературы и составление библиографии по теме.</p> <p>Знакомство с основной и дополнительной литературой.</p> <p>Изложение основных аспектов проблемы, анализ мнений авторов и формирование собственного суждения по исследуемой теме.</p>
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, вопросы для подготовки к экзамену и т.д.

8. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются:

- лекции-визуализации;

- на занятиях выступления студентов с докладами (рефератами) сопровождаются соответствующими слайд-презентациями;

- для размещения учебных и методических материалов по дисциплине, а также для проведения контрольно-проверочного тестирования по каждой теме используется программа Moodle;

- для проведения компьютерного тестирования используется программа Moodle;

- для работы с нормативно-правовыми актами в ходе практических занятий используется выход через Интернет на электронные ресурсы СПС Консультант Плюс (<http://www.consultant.ru/>) или СПС Гарант (<http://www.garant.ru/>);

- организация взаимодействия преподавателя со студентами для осуществления консультационной работы по подготовке к практическим занятиям и подбору необходимой литературы, помимо консультаций, осуществляется посредством электронной почты.

Тема (раздел) дисциплины	Образовательные и информационные технологии	Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем
Введение	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Гарант
Основы стратегического управления трудовым потенциалом предприятия	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Гарант
Конкурентоспособность персонала	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Гарант

	электронной почты, компьютерного тестирования	
Формирование стратегий управления трудовым потенциалом предприятия	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Гарант
Реализация и оценка стратегий управления трудовым потенциалом предприятия	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Гарант

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение программы соответствует действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся. Учебный процесс обеспечен аудиториями, комплектом лицензионного программного обеспечения, библиотекой РГГМУ.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, презентационной переносной техникой.

Учебная аудитория для проведения занятий практического типа - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, презентационной переносной техникой.

Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций - укомплектована специализированной (учебной) мебелью.

Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации - укомплектована специализированной (учебной) мебелью.

Помещение для самостоятельной работы – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

10. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом учитываются рекомендации, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности.

«Рассмотрено и рекомендовано к использованию в учебном процессе на 2019 / 2020 учебный год с изменениями (см. лист изменений)»

Протокол заседания кафедры инновационных технологий управления в государственной сфере и бизнесе от 28.06.2019 № 12.

Лист изменений

Изменения, внесенные протоколом заседания кафедры инновационных технологий управления в государственной сфере и бизнесе от 28 .06.2019 № 12.

1. Часы контактной работы обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) для 2019 г.набора.