

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Стратегическое управление персоналом»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целью изучения дисциплины «Стратегическое управление персоналом» является формирование у студентов системы знаний и навыков по организации стратегического управления персоналом, а также проектирования и реализации стратегий развития персонала.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Обучение методологическим основам стратегии управления персоналом;
2. Формирование системы знаний по конкретным методам стратегического управления персоналом;
3. Формирование у магистрантов навыков чётко формулировать проблемы стратегического управления персоналом и обосновывать пути их решения

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом» к вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Для освоения данной дисциплины студенты должны владеть знаниями и умениями, полученными при изучении дисциплин образовательной программы магистратуры, а именно: «Методология и методы научных исследований», «Эконометрический анализ в управлении человеческими ресурсами», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Основные положения дисциплины важны при прохождении обучающимися научно-исследовательской и преддипломной практик.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код соответствующей компетенции по ГОС	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ПК-1	Способность разрабатывать философию и концепцию управления	Знать: стратегии кадрового планирования Уметь: обосновывать и осуществлять выбор стратегии управления персоналом Владеть: современными технологиями управления персоналом

	персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации	
ПК-7	Способность определять направление деятельности в системе управления персоналом исходя из стратегических задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	<p>Знать: стратегии привлечения и эффективного использования персонала</p> <p>Уметь: выявлять перспективные направления деятельности в системе управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками работы с информационными источниками стратегического планирования и прогнозирования в управлении персоналом организации</p>

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Основы стратегического управления персоналом

Человеческие ресурсы как объект управления. Концепция управления персоналом. Стратегия УП.

Раздел 2. Практика стратегического управления персоналом

Стратегический вклад УП в успех организации. Стратегическая роль службы УП.

Раздел 3. Функциональные стратегии

Стратегия обеспечения ресурсами. Стратегическое развитие персонала. Стратегия вознаграждения. Стратегия трудовых отношений.

Раздел 4. Организационные стратегии

Стратегии организационного развития. Стратегии управления культурой. Стратегии управления изменениями.

Раздел 5. Влияние кадровой политики государства на стратегии управления персоналом

Кадровая политика государства как основа формирования стратегии управления персоналом. Эффективность кадрового планирования

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объёме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Стадник А.М., к. гос. упр., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда