

**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:

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина Б1.В.ДВ.3 «Стратегическое управление персоналом» относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока Б1 профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Основное внимание при изучении данного курса должно уделяться содержательному анализу социально-трудовых показателей с целью принятия обоснованных управленческих решений в области стратегического управления персоналом.

Теоретической и методологической базой изучения данной дисциплины является дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации».

Изучение данной дисциплины необходимо для прохождения преддипломной практики и написания магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы (наименование компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: основы прогнозирования кризисных состояний в деятельности организации
		Уметь: принимать решения в нестандартных ситуациях
		Владеть: навыками разработки и внедрения антикризисных программ

ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: принципы корпоративной социальной ответственности
		Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации
		Владеть: навыками разработки кадровой стратегии
ПК-1	умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Знать: теоретические основы управления социальным развитием персонала в контексте целей и задач организации
		Уметь: разрабатывать стратегии управления персоналом и определять направления его стратегического развития
		Владеть: навыками применения на практике основных подходов и методами стратегического управления персоналом
ПК-11	умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать: теоретические основы управления персоналом
		Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом
		Владеть: навыками систематизации информации для достижения поставленной цели
ПК-12	владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать: основные социально-экономические показатели деятельности организации
		Уметь: анализировать состояние развития организации, ее кадрового потенциала
		Владеть: навыками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом
ПК-33	владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Знать: инструменты формирования системы управления персоналом
		Уметь: оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации
		Владеть: инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации

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

При преподавании учебной дисциплины используются традиционные и комбинированные технологии обучения, в том числе:

- чтение лекций в форме монолога с элементами диалога и дискуссии;
- семинарские занятия (устный опрос, коллоквиум, доклад, тестовые задания, текущий контроль);
- консультации преподавателя;
- самостоятельная работа магистрантов;
- научно-исследовательская работа (подготовка научной статьи по проблематике дисциплины, рефератов).

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Стадник А.М., канд. гос. упр., зав. кафедрой управления персоналом и экономики труда