

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«29» ___ 06 ___ 2021 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.11

Стратегия управления человеческими ресурсами

Учебный план: z38.03.02_Управление человеческими ресурсами_ЗАО №1-3-108.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
4	УП	4	4	91	9	3	Экзамен
	РПД	4	4	91	9	3	
Итого	УП	4	4	91	9	3	
	РПД	4	4	91	9	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

доктор экономических наук, Заведующий кафедрой

Ильинский
Валерьянович

Игорь

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Ильинский Игорь
Валерьянович

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Ильинский Игорь
Валерьянович

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции обучающегося в области стратегии управления человеческими ресурсами

1.2 Задачи дисциплины:

- Рассмотреть различные концепции управления человеческими ресурсами,
- Раскрыть методологию, глоссарий, сущностные характеристики и формы проявления управления человеческими ресурсами применительно к различным уровням экономики,
- Научить пользоваться методологией теории управления человеческими ресурсами в научных исследованиях и проектах, изучающих современное состояние человеческих ресурсов России,
- Продемонстрировать механизм управления человеческими ресурсами и особенности его реализации применительно к экономике России.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

- Основы предпринимательской деятельности
- Институциональная экономика
- Социальная политика
- Трудовое право
- Управление человеческими ресурсами
- Стратегический менеджмент

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3: Способен в рамках деятельности по управлению человеческими ресурсами предприятий и проектов осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
Знать: теорию управления человеческими ресурсами организации и основные аспекты работы с персоналом предприятия и проекта
Уметь: применять понятийный и категориальный аппарат при разработке стратегий управления человеческими ресурсами
Владеть: навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации и проекта

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Стратегия управления человеческими ресурсами в инновационной экономике	4				
Тема 1. Инновационное производство и его воздействие на положение человека.		1		10	ГД
Тема 2. Образование в условиях инновационного производства		1		10	ГД
Тема 3. Организация и стратегия управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях экономики.		1		10	ГД
Тема 4. Кадровая стратегия фирмы		1		10	ГД
Раздел 2. Стратегия управления человеческими ресурсами на микроуровне экономики					
Тема 5. Практические занятия (семинар): Лидерство и руководство			1	10	ГД
Тема 6. Практические занятия (семинар): Социально-психологическая инфраструктура фирмы			1	10	ГД
Тема 7. Практические занятия (семинар): Стратегия и предпосылки набора кадров на фирме			1	10	ГД
Тема 8. Практические занятия (семинар): Стратегия планирования и развитие карьеры				0,5	10

Тема 9. Практические занятия (семинар): Современные стратегии управления трудовыми отношениями		0,5	11	ГД
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	4	4	91	
Консультации и промежуточная аттестация (Экзамен)		2,5	6,5	
Всего контактная работа и СР по дисциплине		10,5	97,5	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-3	<p>Характеризует объективные основы управления человеческими ресурсами предприятий и проектов по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> <p>Анализирует на основе статистических данных поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на микроуровне экономики в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практико-ориентированные задания</p> <p>Практико-ориентированные задания</p>

	Показывает способность анализа процессов и явлений в своей профессиональной деятельности с помощью методов и приемов экономических и эконометрических моделей	
--	---	--

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
5 (отлично)	Полный ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание формирования и использования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в сфере управления. Критический, оригинальный подход к решению нестандартных мотивационных ситуаций	
4 (хорошо)	Ответы на вопросы полные, демонстрирующие изучение всех обязательных источников информации по дисциплине. Подход к изучению материала стандартный, не отличающийся оригинальностью	
3 (удовлетворительно)	Ответы на вопросы базируются в основном только на использовании лекционного материала. Демонстрируется общее понимание предмета, без углубления в детали. Отмечаются существенные ошибки или пробелы знаний по некоторым темам	

2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части основных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины
-------------------------	---

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Курс 4	
1	Планирование корпоративных социальных программ
2	Стратегия социального развития коллектива: цели и задачи
3	Стадии карьеры. Этапы жизни. Выбор карьеры
4	Диагностический (оценочный) подход к планированию и развитию карьеры
5	Малая группа. Групповые нормы поведения. Коллективные решения
6	Строение организации: личность, формальная и неформальная организация
7	Концепции инфраструктуры. Теории Ликерта, Марк-Грегори
8	Характеристика социально-психологической инфраструктуры фирмы
9	Стили лидерства. Лидерство и конфликт
10	Теория лидерства
11	Цель, задачи и принципы формирования кадровой стратегии применительно к различным уровням управления фирмой
12	Механизм разработки кадровой стратегии. Элементы кадровой стратегии
13	Характеристика кадровой стратегии фирмы
14	Концепция непрерывного образования
15	Новое место образования в инновационной экономике
16	Новые характеристики человека в инновационной экономике (креативность, личностные характеристики, конкурентоспособность)
17	Место и роль человека в инновационном производстве
18	Генезис формирования инновационного производства

5.2.2 Типовые тестовые задания

Не предусмотрено

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы) Задание 1. Инновационное производство и его воздействие на положение человека

Почему культура производства выступает в качестве производительной силы общества?

Задание 2. Образование в условиях инновационного производства

Как образование влияет на человеческий капитал общества?

Задание 3. Организация и стратегия управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях экономики

Как влияет организация управления человеческими ресурсами на человеческий капитал общества и какие экономические взгляды существуют по этому поводу?

Задание 4. Кадровая стратегия фирмы

Как влияет кадровая стратегия фирмы на структурные и функциональные элементы человеческого капитала?

Задание 5. Лидерство и руководство

Как воздействуют типы руководства организации на коммуникационный капитал?

Задание 6. Социально-психологическая инфраструктура фирмы

Как влияет социально-психологическая инфраструктура фирмы на конкурентоспособность организации?

Задание 7. Стратегия и предпосылки набора кадров на фирме

Какие существуют и как влияют инвестиции на набор кадров в организации?

Задание 8. Стратегия планирования и развитие карьеры

Какая связь существует между образованием и человеческим капиталом и карьеры работника?

Задание 9. Современные стратегии управления трудовыми отношениями

Как государство может воздействовать на рынок труда?

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная

Письменная

Компьютерное тестирование

Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Экзамен проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 40 мин. Обучающийся должен ответить на 2 теоретических вопроса. В течение семестра выполняются контрольные работы

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами	Москва: Московский педагогический государственный университет	2020	http://www.iprbookshop.ru/94683.html
Кязимов, К. Г.	Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии	Саратов: Вузовское образование	2018	http://www.iprbookshop.ru/73627.html
Королева, Л. А.	Управление человеческими ресурсами	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/81502.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Борисова, А. А.	Управление человеческими ресурсами	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет	2017	http://www.iprbookshop.ru/91464.html
Ильинский И.В.	Управление человеческими ресурсами. Самостоятельная работа. Контрольная работа	СПб.: СПбГУПТД	2017	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017478

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>

Министерство экономического развития Российской Федерации. Федеральная государственная информационная система территориального планирования [Электронный ресурс]. URL: <https://fgistp.economy.gov.ru/>

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска