

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по  
УР

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

«28» \_\_\_ 06 \_\_\_ 2022 года

## Рабочая программа дисциплины

**Б1.В.11**

Стратегии управления человеческими ресурсами

Учебный план: 2022-2023 38.03.02 ИЭСТ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОО №1-1-152.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:  
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)  
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

### План учебного процесса

| Семестр<br>(курс для ЗАО) | Контактная работа<br>обучающихся |                   | Сам.<br>работа | Контроль,<br>час. | Трудоё<br>мкость,<br>ЗЕТ | Форма<br>промежуточной<br>аттестации |         |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|--------------------------|--------------------------------------|---------|
|                           | Лекции                           | Практ.<br>занятия |                |                   |                          |                                      |         |
| 6                         | УП                               | 17                | 17             | 47                | 27                       | 3                                    | Экзамен |
|                           | РПД                              | 17                | 17             | 47                | 27                       | 3                                    |         |
| Итого                     | УП                               | 17                | 17             | 47                | 27                       | 3                                    |         |
|                           | РПД                              | 17                | 17             | 47                | 27                       | 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):

кандидат экономических наук, Доцент

\_\_\_\_\_

Лизовская Вероника  
Владимировна

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:

- Управление человеческими ресурсами
- Экономика кадровых решений
- Основы кадровой политики и кадровое планирование
- Стратегический рекрутинг

## 2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

## 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий   | Семестр<br>(курс для ЗАО) | Контактная работа |               | СР<br>(часы) | Инновац.<br>формы<br>занятий | Форма<br>текущего<br>контроля |
|---|---------------------------|-------------------|---------------|--------------|------------------------------|-------------------------------|
|   |                           | Лек.<br>(часы)    | Пр.<br>(часы) |              |                              |                               |
| Раздел 1. Концептуальные основы стратегического управления человеческими ресурсами  | 6                         |                   |               |              |                              | О                             |
| Тема 1. Инструменты стратегического управления персоналом<br>Практическое (семинарское) занятие: Современные инструменты стратегического управления персоналом                |                           | 4                 | 2             | 7            | ГД                           |                               |
| Тема 2. Современные подходы к стратегическому управлению персоналом<br>Практическое (семинарское) занятие: Компетентностный подход в управлении персоналом                    |                           | 3                 | 4             | 10           | ГД                           |                               |
| Раздел 2. Кадровая стратегия в системе стратегического управления   |                           |                   |               |              |                              | О,Пр                          |
| Тема 3. Кадровая стратегия в системе стратегического управления персоналом<br>Практическое (семинарское) занятие: Элементы и подсистемы стратегического управления персоналом |                           | 2                 | 3             | 10           | ГД                           |                               |
| Тема 4. Процесс разработки кадровой стратегии<br>Практическое (семинарское) занятие: Модель разработки кадровой стратегии   |                           | 4                 | 4             | 10           | ГД                           |                               |

|   |  |      |    |      |    |  |
|---|--|------|----|------|----|--|
| Тема 5. Кадровая стратегия и организационное развитие<br>Практическое (семинарское) занятие:<br>Разработка и оценка эффективности кадровых проектов |  | 4    | 4  | 10   | ГД |  |
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО)   |  | 17   | 17 | 47   |    |  |
| Консультации и промежуточная аттестация (Экзамен)   |  | 2,5  |    | 24,5 |    |  |
| <b>Всего контактная работа и СР по дисциплине</b>   |  | 36,5 |    | 71,5 |    |  |

#### 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            | Характеризует объективные основы управления человеческими ресурсами предприятий и проектов по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала | Вопросы для устного собеседования |
|                 | Анализирует на основе статистических данных поиск, привлечение, подбор и отбор персонала в своей профессиональной деятельности                | Тестовые задания                  |
|                 | Показывает способность анализа процессов и явлений в своей  | Практико-ориентированные задания  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | 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.<br>Многочисленные грубые ошибки.<br>Непонимание заданного вопроса.<br>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  |
|-----------|--|
| Семестр 6 |  |
| 1         | Сущность стратегического управления персоналом   |
| 2         | Виды стратегического управления персоналом   |
| 3         | Эволюция стратегического управления персоналом   |
| 4         | Инструменты найма  |
| 5         | Инструменты подбора, отбора  |
| 6         | Инструменты оценки   |
| 7         | Инструменты адаптации  |
| 8         | Инструменты развития   |
| 9         | Компетенция и ее сущность  |
| 10        | Компетентностный подход в управлении персоналом  |
| 11        | Перспективы применения компетентностного подхода   |
| 12        | Отечественный опыт стратегического управления персоналом   |
| 13        | Зарубежный опыт стратегического управления персоналом  |
| 14        | Цифровая трансформация системы управления персоналом   |
| 15        | Информационное обеспечение стратегического управления персоналом   |
| 16        | Политика обеспечения персоналом  |
| 17        | Основные направления политики обеспечения персоналом   |
| 18        | Квалифицированный персонал: сущность и содержание  |
| 19        | Связь кадрового и стратегического менеджмента  |
| 20        | Концепции стратегического управления персоналом  |
| 21        | Особенности стратегии кадрового менеджмента в зависимости от базовой стратегии развития организации              |
| 22        | Стратегии управления персоналом в зависимости от бизнес-стратегии организации                                    |
| 23        | Стратегии управления персоналом в зависимости от типа организационных стратегий                                  |
| 24        | Стратегии управления персоналом в зависимости от типа экономических стратегий предприятий                        |
| 25        | Стратегии управления персоналом в зависимости от философии менеджмента: тейлоровская, интегрированная и японская |

## 5.2.2 Типовые тестовые задания

Определите после какой процедуры принимается решение о назначении претендента на вакантную должность

- a. после повторного интервью;
- b. после первичного отбора;
- c. после адаптации;
- d. после окончания испытательного срока;
- e. после анализа анкетных данных

Определите, какой из ответов отражает сущность и содержание определения «профессиограмма»

- a. раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;
- b. это «портрет» идеального сотрудника; c. тоже, что и должностная инструкция; d. все выше перечисленное.

Определите, в какое время должен быть проинформирован о проведении аттестации трудовой коллектив

- Выберите один ответ:
- a. не менее чем за 2 месяца b. не менее чем за за 10 дней d. не менее чем за 1 месяц
  - e. не менее чем за 2 недели c. нет правильного ответа

4. Определите методы анализа работы

- a. Анализ рабочего места и должностных обязанностей b. Описание работы
- c. Собеседование
- d. Анкетирование
- e. Наблюдение

5. Определите, основу, на которой базируются этические нормы служебных отношений

- a. правилах поведения
- b. межличностных отношениях c. этике
- d. общечеловеческих нормах

6. Определите, что понимается под традиционной системой аттестации работника а. процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;

- b. процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с

Положением о порядке проведения аттестации работников;

- c. процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами

7. Определите, какой из предложенных ответов является явной функцией аттестации

- a. установление факта пригодности человека к определенной социальной роли
- b. углубление знакомств с подчиненными
- c. разрушение круговой поруки
- d. мотивация и стимулирование труда
- e. поиск оснований для увольнения конкретных работников

8. Определите, какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала

- a. знания;
- b. качество выполнения работы; c. способности к руководству; d. возраст работника;
- e. способность к развитию.

## 5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

1. Определите основные факторы макро и микросреды, влияющие на кадровую стратегию современной организации. Заполните для этого таблицу.

Факторы макросреды / Факторы микросреды

2. Определите основные стратегические подходы, закрепленные в политике регулирования численности персонала, для:

- А) высоко рентабельного малого предприятия, более 10 лет функционирующего в сфере научного обслуживания (разработка программных продуктов);
- Б) крупнейших корпораций, более 15 лет лидирующей на рынке производства цветных металлов;
- В) низко рентабельного предприятия сферы среднего бизнеса, работающего на рынке мало квалифицированных ремонтно-строительных работ менее трех лет.

Проанализируйте варианты стратегического подхода, наиболее адекватные условиям работы указанного типа организации:

- 1. Стратегический подход к формированию общей структуры персонала организации
- 2. Стратегический подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов
- 3. Стратегический подход к выбору приоритетного метода привлечения кандидатов на трудоустройство
- 4. Стратегический подход к выбору приоритетного варианта организации отбора кандидатов на трудоустройство
- 5. Стратегический подход к выбору приоритетного критерия пригодности кандидата на трудоустройство
- 6. Стратегический подход к организации сокращения персонала

### 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.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Учебная литература

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

### 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](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   |
| Компьютерный класс   | Мультимедийное оборудование, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду |