

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Социологический факультет
Кафедра Менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Социологический факультет

Лига Марина Борисовна

«___» _____ 20____
г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.01.03 Стратегическое управление человеческим капиталом
на 180 часа(ов), 5 зачетных(ые) единиц(ы)
для направления подготовки (специальности) 38.04.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
«___» _____ 20____ г. №_____

Профиль – Трансформация управления человеческим капиталом (для набора 2024)
Форма обучения: Очная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Стратегическое управление человеческим капиталом» является формирование у магистрантов знаний и практических навыков по управлению человеческими ресурсами в стратегическом аспекте деятельности организации и понимание изменения роли ЧР в процессе разработки и реализации стратегии организации.

Задачи изучения дисциплины:

1. Изучение данной дисциплины позволит студентам получить и развить навыки анализа и диагностики стратегических проблем управления человеческим капиталом 2. Освоить современные методы стратегического управления человеческим капиталом 3. Ознакомиться со спецификой управления человеческим капиталом в стратегической перспективе.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Стратегическое управление человеческим капиталом» входит в обязательную часть Модуля 1. «Методология управления человеческим капиталом» Б1.О. 01.03 цикла дисциплин ФГОС ВО по программе магистратуры «Управление персоналом», направленности «Трансформация управления человеческим капиталом». Дисциплина является обязательной для студентов всех форм обучения и изучается в 1 семестре. Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при ее изучении формируют базовые компетенции методологии управления человеческим капиталом в стратегическом измерении, проведения научных исследований и решения прикладных задач и будут быть использованы в процессе изучения последующих дисциплин по учебному плану, а также при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы, при выполнении магистерской научно-исследовательской работы.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 зачетных(ые) единиц(ы), 180 часов.

Виды занятий	Семестр 1	Всего часов
Общая трудоемкость		180
Аудиторные занятия, в т.ч.	51	51
Лекционные (ЛК)	17	17
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	34	34
Лабораторные (ЛР)	0	0

Самостоятельная работа студентов (СРС)	93	93
Форма промежуточной аттестации в семестре	Экзамен	36
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
УК-3	Способность управлять человеческим ресурсом организации, создавать команды при выработке и реализации стратегии	<p>Знать: Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.</p> <p>Уметь: Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.</p> <p>Владеть: Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем</p>
ПК-1	Способность осуществлять обработку информации в сфере управления персоналом	<p>Знать: методы обработки информации в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: применять методы обработки информации в сфере управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками обработки</p>

		информации в сфере управления персоналом
ПК-2	Способность реализации стратегии посредством мобилизации человеческого потенциала организации	<p>Знать: Внедряет политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>Уметь: Осуществляет построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений</p> <p>Владеть: Внедряет и поддерживает корпоративную культуру и социальную политику, систему мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p>
ПК-7	Способность создавать, реализовывать стратегические проекты в сфере развития человеческого капитала организации	<p>Знать: Осуществляет постановку стратегических целей в управлении персоналом.</p> <p>Уметь: Выполняет разработку корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Владеть: Выполняет разработку корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.</p>

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

3.1 Структура дисциплины для очной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			С Р С
					Л К	П З (С З)	Л Р	

1	1.1	Основы стратегического управления персоналом	Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов, развитие концепции стратегического управления персоналом, необходимость изменения парадигмы управления персоналом, модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста.	23	2	6	0	15
	1.2	Подходы к стратегическому управлению персоналом	Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. Компетентностный подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону	23	4	4	0	15
2	2.1	Методы управления персоналом	Классификация методов управления персоналом. Содержание административных методов управления персоналом и их развитие. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие. Особенности социально-психологических методов управления персоналом.	23	2	6	0	15

	2.2	Формулирование и реализация стратегий развития персонала	Роль стратегии в управлении персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом	24	4	4	0	16
3	3.1	Стратегическое развитие персонала	Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал. Необходимое качество персонала. Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления.	24	2	6	0	16
	3.2	Система стратегического управления персоналом	Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом.	27	3	8	0	16
Итого				144	17	34	0	93

3.2. Содержание разделов дисциплины

3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

1	1.1	Основы стратегического управления персоналом	Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов, развитие концепции стратегического управления персоналом, необходимость изменения парадигмы управления персоналом	2
	1.2	Подходы к стратегическому управлению персоналом	Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. Компетентностный подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал.	4
2	2.1	Методы управления персоналом	Классификация методов управления персоналом. Содержание административных методов управления персоналом и их развитие. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие. Особенности социально-психологических методов управления персоналом.	2
	2.2	Формулирование и реализация стратегий развития персонала	Роль стратегии в управлении персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.	4
3	3.1	Стратегическое развитие персонала	Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал. Необходимое качество персонала. Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления	2
	3.2	Система стратегического управления персоналом	Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом.	3

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Основы стратегического управления персоналом	Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика	6
	1.2	Подходы к стратегическому управлению персоналом	Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход». Ограничения концепции стратегического управления персоналом	4
2	2.1	Методы управления персоналом	Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом. Реализация административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом	6
	2.2	Формулирование и реализация стратегий развития персонала	Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.	4
3	3.1	Стратегическое развитие персонала	Управление компетенциями персонала. Элементы развития персонала: «научение», образование, развитие, обучение.	6
	3.2	Система стратегического управления персоналом	Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персоналом в системе стратегического управления персоналом.	8

3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Теории стратегического управления персоналом	Конспект, презентация	15
	1.2	Подходы к стратегическому управлению персоналом	Аналитическая таблица	15
2	2.1	Методы управления персоналом	Подготовка сообщений	15
	2.2	Этапы реализации стратегий развития персонала	Конспект, презентация	16
3	3.1	Стратегическое развитие персонала: алгоритмы оценки	Аналитическая таблица	16
	3.2	Структуры стратегического управления персоналом	Конспект, презентация	16

4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

[Фонд оценочных средств](#)

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1.1. Печатные издания

1. 1. Алиев, У. А. Управление человеческими ресурсами в условиях перехода к либерально-рыночным отношениям : монография / У. А. Алиев ; Санкт-Петербургский государственный экономический университет. – Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2021. – 159 с. 2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2018. – 1039 с. 3. Волков, А. С. Профессиональная оценка персонала – современный взгляд. Методы психологии и психофизиологии в создании и проведении эффективных процедур оценки, аттестации или отбора персонала / А. С. Волков. – Санкт-Петербург : [б. и.], 2021. – 345 с. 4. Иванова, О. Э. Трансформация концепции управления человеком в организации: переход к логоменеджменту: монография / О. Э. Иванова, Е. В. Рябинина ; Министерство просвещения Российской Федерации, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет. – Челябинск : Изд-во Южно-Уральского гос. гуманитарно-пед. ун-та, 2020. – 229 с. 5. Одинцова, О. В. Стратегическое управление персоналом: подходы и тенденции : монография / Одинцова О. В.; Министерство науки и высшего образования РФ, Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство) (РГУ им. А. Н. Косыгина). – Москва : РГУ им. А. Н. Косыгина, 2020. – 166 с

5.1.2. Издания из ЭБС

1. 1. Горленко О. А. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/452929> 2. Дуракова И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг: [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 226 с. — Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1006701>. 3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 440 с. — Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/993305> 4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 280 с. — Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> 5. Чуланова О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения [Электронный ресурс]: учеб. пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 116 с. — Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1013020>

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. 1. Друтько, В. А. Управляй играя : руководство командой с помощью шахматных стратегий / Владислава Друтько. – Москва : БОМБОРА™: Эксмо, 2021. – 213 с. 2. Зорина, О. О. Управление персоналом: право и экономика = HR management: law and economics: монография / О. О. Зорина, А. А. Линец. – Москва : Юстицинформ, 2021. – 179 с. 3. Интеграция кадровой политики в систему управления национальными проектами : коллективная научная монография / Авдеева И. Л., Ананченкова П. И., Белолипецкая А. Е.

[и др.] ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Среднерусский институт управления (филиал). – Орел : Среднерусский ин-т упр. – фил. РАНХиГС, 2020. – 280 с. 4. Каштанова, Е.В. Организационный дизайн службы управления персоналом в период реорганизации компании: монография / Каштанова Е.В., Лобачева А.С., Ашурбеков Р.А. – Москва : Русайнс, 2021. –159 с 5. Концептуальные основы функционирования системы управления человеческими ресурсами организации в цифровой экономике : [монография] / Б. С. Батаева, О. С. Осипова, Л. С. Чикилева [и др.]; [отв. ред. О. С. Осипова] ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Сам Полиграфист, 2020. – 206 с.

5.2.2. Издания из ЭБС

1. 1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449924> 2. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 280 с. —: <https://urait.ru/bcode/455030> 3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449872> 4. Пугачев В. П. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 402 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/455029>

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
Консультант-Плюс(http://www.consultant.ru) 2. Гарант (http://www.garant.ru) 3. Кодекс (http://www.kodeks.net)	http://www.systema.ru

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, АBBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

1) 1С-Битрикс: Корпоративный портал - Компания 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях 7-Zip АBBYY FineReader Adobe Audition Adobe Flash Adobe In Design Adobe Lightroom Adobe Photoshop

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

--	--

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для проведения практических занятий	
Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для текущей аттестации	

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

1) Изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: Microsoft Word, Excel.

2) самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы. Самостоятельная работа студентов — это деятельность, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, призванная обеспечить возможность осуществлять самостоятельную познавательную деятельность в обучении.

3) закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, творческие задания, самостоятельная работа студентов. В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки университета: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

Разработчик/группа разработчиков:
Наталья Владимировна Воротий

Типовая программа утверждена

Согласована с выпускающей кафедрой
Заведующий кафедрой

_____ «___» _____ 20___ г.