

**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.

### 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	умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и	<b>Знать:</b> стратегии кадрового планирования <b>Уметь:</b> обосновывать и осуществлять выбор стратегии управления персоналом <b>Владеть:</b> современными технологиями управления персоналом

	социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	
ПК-7	знание основ прогнозирования кризисных состояний в деятельности организации, разработки и внедрения антикризисных программ, умением принимать решения в кризисных ситуациях	<b>Знать:</b> основы прогнозирования кризисных состояний в деятельности организации, <b>Уметь:</b> принимать решения в кризисных ситуациях <b>Владеть:</b> навыками разработки и внедрения антикризисных программ
ПК-14	способность проводить диагностику и прогнозирование основных социально-экономических показателей деятельности организации с учетом финансово-экономических рисков, в том числе показателей по труду, навыки оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом	<b>Знать:</b> основные социально-экономические показатели деятельности организации <b>Уметь:</b> проводить диагностику и прогнозирование основных социально-экономических показателей деятельности организации с учетом финансово-экономических рисков <b>Владеть:</b> навыками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом
ПК-15	умение осуществлять финансовое планирование и прогнозирование	<b>Знать:</b> основы производительности и эффективности труда <b>Уметь:</b> осуществлять финансовое планирование и прогнозирование

	<p>затрат по элементам кадровой политики организации, формировать бюджет затрат на персонал, составлять планы повышения производительности и эффективности труда и контролировать их исполнение</p>	<p>затрат по элементам кадровой политики организации, формировать бюджет затрат на персонал  <b>Владеть:</b> навыками составлять планы повышения производительности и эффективности труда и контролировать их исполнение</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*