

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)**

дисциплина

*Стратегическое управление персоналом*

***Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.15***

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

***38.03.03***

код

***Управление персоналом***

наименование направления

Программа

***Управление персоналом***

Форма обучения

***Заочная***

Для поступивших на обучение в  
***2020 г.***

Стерлитамак 2022

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

### 1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации,

		стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной собственностью
--	--	---

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Целью освоения дисциплины "Стратегическое управление персоналом" является формирование у обучающихся знаний в сфере стратегического управления персоналом, навыками разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение ее конкурентоспособности.

Дисциплина "Стратегическое управление персоналом" реализуется в рамках вариативной части учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные или параллельно формируемые в рамках изучения следующих дисциплин: "Основы кадровой политики и кадрового планирования", "Организация научно-исследовательской деятельности в управлении персоналом", "Управление конкурентоспособностью организации". Полученные компетенции будут реализованы при изучении курсов "Управление инновационной деятельностью", а также в рамках производственной практики, выполнения и защите выпускной квалификационной работы.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5, 6 семестрах

## 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 144 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических (семинарских)	6
другие формы контактной работы (ФКР)	1,7
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	7,8
экзамен	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	122,5

Формы контроля	Семестры
экзамен	6

**4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				СР
		Контактная работа с преподавателем				
		Лек	Пр/Сем	Лаб		
2.3	Разработка кадровой политики	0	0	0	8	
2.2	Разработка системы стратегического управления персоналом	0	2	0	8	
2.1	Стратегическое управление человеческими ресурсами	2	0	0	8	
<b>2</b>	<b>Прикладные аспекты стратегического управления персоналом</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>66,5</b>	
1.7	Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии	0	0	0	8	
1.6	Акмеологический подход в стратегическом управлении кадрами	0	0	0	8	
1.5	Руководитель в системе стратегического управления	2	0	0	8	
2.5	Стратегическое управление маркетингом персонала	0	2	0	8	
1.3	Человек как субъект и объект стратегического кадрового менеджмента	0	0	0	8	
2.6	Стратегическое управление развитием персонала	0	0	0	8	
2.7	Стратегическое самоопределение персонала организации. Подготовка персонала стратегического уровня	0	0	0	8,5	
1.4	Деятельность как объект стратегического кадрового менеджмента	0	0	0	8	
2.4	Разработка кадровой стратегии	0	2	0	8	
<b>1</b>	<b>Теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	
1.1	Стратегический кадровый менеджмент в системе стратегического управления	2	0	0	8	
1.2	Стратегия в жизни человека и общества	0	0	0	8	
2.8	Методы стратегического управления кадрам	0	0	0	10	
	<b>Итого</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>122,5</b>	

#### 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
2.2	Разработка системы стратегического управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концептуальные основы системы управления кадрами</li> <li>2. Стратегическое управленческое решение - основа управления.</li> <li>3. Стратегический механизм управления кадрами</li> <li>4. Принципы и методы построения систем управления персоналом</li> <li>5. Задачи и функции системы управления персоналом</li> <li>6. Особенности проектирования системы стратегического управления персоналом</li> </ol>
<b>2</b>	<b>Прикладные аспекты стратегического управления персоналом</b>	
2.5	Стратегическое управление маркетингом персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретико-методологические основы управления маркетингом персонала</li> <li>2. Маркетинг персонала организации</li> <li>3. Стратегический маркетинг персонала.</li> <li>4. Организация информационного обеспечения на рынке труда</li> <li>5. Функционирование рынка кадровой информации.</li> <li>6. Стратегическое планирование потребности в персонале</li> </ol>
2.4	Разработка кадровой стратегии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Политика как деятельность управленческого персонала стратегического уровня</li> <li>2. Концептуальные основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии</li> <li>3. Классификация кадровой политики как деятельности</li> <li>4. Организация политической кадровой деятельности</li> <li>5. Схема и технологический цикл кадровой политики</li> <li>6. Опыт разработки и реализации кадровой политики</li> <li>7. Роль и место кадровой политики в организации</li> </ol>

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
2.1	Стратегическое управление человеческими ресурсами	1. Качественные особенности человеческих ресурсов в России

		<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Научные основы ментального механизма эффективного управления человеческими ресурсами</li> <li>3. Роль системы образования в формировании высококачественных человеческих ресурсов</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Прикладные аспекты стратегического управления персоналом</b>	
1.5	Руководитель в системе стратегического управления	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Общие требования к управленцу стратегического уровня</li> <li>2. Анализ существующих версий стратегического мышления</li> <li>3. Особенности подготовки управленцев (менеджеров) высшего уровня управленческой иерархии.</li> <li>4. Новое мышление в управлении.</li> <li>5. Особенности способов подготовки (обучения)</li> </ul>
<b>1</b>	<b>Теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом</b>	
1.1	Стратегический кадровый менеджмент в системе стратегического управления	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Управление персоналом на стратегическом уровне</li> <li>2. Объект, предмет и категории стратегического кадрового менеджмента.</li> <li>3. Объект и предмет стратегического кадрового менеджмента.</li> <li>4. Категории стратегического управления.</li> <li>5. Модели стратегического управления</li> </ul>