

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

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

**Рабочая программа 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***

***Управление персоналом***

код

наименование направления

Программа

***Управление персоналом***

Форма обучения

***Заочная***

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

Разработчик (составитель)

***кандидат политических наук, доцент***

***Пересада А. В.***

ученая степень, должность, ФИО

Стерлитамак 2022

<b>1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) .....</b>	<b>3</b>
1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .	3
<b>2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....</b>	<b>4</b>
<b>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 .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....</b>	<b>5</b>
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	6
<b>5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....</b>	<b>7</b>
<b>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) .....</b>	<b>9</b>
6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	9
6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем .....	10

## 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	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Качественные особенности человеческих ресурсов в России</li></ol>

		2. Научные основы ментального механизма эффективного управления человеческими ресурсами 3. Роль системы образования в формировании высококачественных человеческих ресурсов
<b>2</b>	<b>Прикладные аспекты стратегического управления персоналом</b>	
1.5	Руководитель в системе стратегического управления	1. Общие требования к управленцу стратегического уровня 2. Анализ существующих версий стратегического мышления 3. Особенности подготовки управленцев (менеджеров) высшего уровня управленческой иерархии. 4. Новое мышление в управлении. 5. Особенности способов подготовки (обучения)
<b>1</b>	<b>Теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом</b>	
1.1	Стратегический кадровый менеджмент в системе стратегического управления	1. Управление персоналом на стратегическом уровне 2. Объект, предмет и категории стратегического кадрового менеджмента. 3. Объект и предмет стратегического кадрового менеджмента. 4. Категории стратегического управления. 5. Модели стратегического управления

### 5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Основные формы самостоятельной работы:

- подготовка вопросов для самостоятельного изучения, используя лекции и дополнительную литературу;
- подготовка к практическим занятиям по вопросам, вынесенным на обсуждение к каждой теме;
- подготовка к тестированию и контрольной работе

#### Вопросы для самостоятельного изучения:

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1	<b>Теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом</b>	
1.1.	Стратегический кадровый менеджмент в системе стратегического управления	1. Управление персоналом на стратегическом уровне 2. Объект, предмет и категории стратегического кадрового менеджмента. 3. Объект и предмет стратегического кадрового менеджмента. 4. Категории стратегического управления.

		5. Модели стратегического управления
1.2.	Стратегия в жизни человека и общества	1. Понятие «стратегия». Анализ существующих концепций стратегии 2. Природа и компоненты стратегии в версиях современных авторов 3. Метод и стратегия. 4. Классификация стратегий 5. Стратегии человеческой жизни в рамках стратегического кадрового менеджмента
1.3.	Человек как субъект и объект стратегического кадрового менеджмента	1. Человек как самоуправляемая биосоциальная и духовная система 2. Субъектогенетический подход в стратегическом кадровом менеджменте. 3. Самоуправление развитием человека как фактор стратегического кадрового менеджмента. 4. Моделирование самоуправления (самоменеджмента) развитием 5. Стратегическое самоуправление развитием
1.4.	Деятельность как объект стратегического кадрового менеджмента	1. Объект и предмет стратегического кадрового менеджмента. Понятие деятельности. Принципы анализа деятельности 2. Полисистемность деятельности в стратегическом кадровом менеджменте 3. Понятие об общей теории деятельности. 4. Символы, схемы и мышление. 5. Жизнедеятельность и деятельность, представленные языком схем и символов 6. Рефлексия в стратегическом кадровом менеджменте
1.5.	Руководитель в системе стратегического управления	1. Общие требования к управленцу стратегического уровня 2. Анализ существующих версий стратегического мышления 3. Особенности подготовки управленцев (менеджеров) высшего уровня управленческой иерархии. 4. Новое мышление в управлении. 5. Особенности способов подготовки (обучения)
1.6.	Акмеологический подход в стратегическом управлении кадрами	1. Акмеология - идеологическая основа стратегического кадрового менеджмента 2. Теоретико-методологические основы акмеологии 3. История возникновения акмеологии, ее основные понятия. 4. Профессионализм как цель стратегического кадрового менеджмента 5. Акмеологические технологии в стратегическом кадровом менеджменте. 6. Организация и функционирование акмеологической службы
1.7.	Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии	1. Методология в системе стратегического кадрового менеджмента 2. Теоретико-методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии 3. Анализ существующих рекомендаций по разработке кадровой политики и кадровой стратегии
2.	<b>Прикладные аспекты стратегического управления персоналом</b>	
2.1.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	1. Качественные особенности человеческих ресурсов в России 2. Научные основы ментального механизма эффективного управления человеческими ресурсами 3. Роль системы образования в формировании высококачественных человеческих ресурсов
2.2.	Разработка системы стратегического управления персоналом	1. Концептуальные основы системы управления кадрами 2. Стратегическое управленческое решение - основа управления. 3. Стратегический механизм управления кадрами 4. Принципы и методы построения систем управления персоналом 5. Задачи и функции системы управления персоналом 6. Особенности проектирования системы стратегического управления персоналом
2.3.	Разработка кадровой политики	1. Политика как деятельность управленческого персонала стратегического уровня 2. Концептуальные основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии 3. Классификация кадровой политики как деятельности

		<p>4. Организация политической кадровой деятельности</p> <p>5. Схема и технологический цикл кадровой политики</p> <p>6. Опыт разработки и реализации кадровой политики</p> <p>7. Роль и место кадровой политики в организации</p>
2.4.	Разработка кадровой стратегии	<p>1. Концептуальная модель кадровой стратегии</p> <p>2. Проблемные аспекты разработки стратегии</p> <p>3. Опыт разработки стратегий.</p> <p>4. Разработка стратегий в работах американских специалистов.</p> <p>5. Методы, используемые при разработке стратегии</p>
2.5.	Стратегическое управление маркетингом персонала	<p>1. Теоретико-методологические основы управления маркетингом персонала</p> <p>2. Маркетинг персонала организации</p> <p>3. Стратегический маркетинг персонала.</p> <p>4. Организация информационного обеспечения на рынке труда</p> <p>5. Функционирование рынка кадровой информации.</p> <p>6. Стратегическое планирование потребности в персонале</p>
2.6.	Стратегическое управление развитием персонала	<p>1. Суть развития персонала и особенности управления им</p> <p>2. Условия развития человеческих ресурсов</p> <p>3. Общие проблемы развития</p> <p>4. Развитие персонала как объект стратегического управления.</p> <p>5. Развитие мышления.</p> <p>6. Развитие личности.</p> <p>7. Развитие способностей</p>
2.7.	Стратегическое самоопределение персонала организации	<p>1. Стратегическое управление функционированием и развитием</p> <p>2. Самоопределение и действия механизма стратегической мотивации</p> <p>3. Особенности самоопределения</p> <p>4. Профессиональная ориентация</p> <p>5. Повышение требований к профессионализму</p> <p>6. Методы и технологии игромоделирования в системе профессиональной подготовки кадров</p> <p>7. Управление развитием профессиональных качеств управленцев в игромоделировании</p>
2.8.	Методы стратегического управления кадрами	<p>1. Организационная культура как метод</p> <p>2. Управление сопротивлением персонала предприятий организационным изменениям</p> <p>3. Рефлексивное управление</p> <p>4. Информационно-психологическое управление.</p> <p>5. Метод информационного управления и психологические методы стратегического управления</p> <p>6. Человек как объект информационно-психологического воздействия.</p> <p>Гипноз как метод воздействия на людей</p>

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### 6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### Основная учебная литература:

1. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити, 2015. – 591 с. – (Magister). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124> (дата обращения: 20.05.2022). – ISBN 978-5-238-01437-1. – Текст : электронный.
2. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник / В. И. Маслов. – Москва : Финпресс, 2004. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170> (дата обращения: 20.05.2022). – ISBN 5-8001-0044-6. – Текст : электронный.

3. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / В. И. Маслов. – Москва : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. – 93 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103844> (дата обращения: 20.05.2022). – Текст : электронный.

#### **Дополнительная учебная литература:**

1. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Бемяк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 20.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03596-8. – Текст : электронный.
2. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник / О. Ю. Патласов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 384 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573267> (дата обращения: 20.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03584-5. – Текст : электронный.
3. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации=Strategic Human Resource Management : Teaching Materials : учебное пособие / В. И. Маслов ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 156 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086> (дата обращения: 20.05.2022). – Библиогр.: с. 150-151. – ISBN 978-5-4475-9072-7. – DOI 10.23681/456086. – Текст : электронный.

#### **6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование документа с указанием реквизитов</b>
--------------	--