

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научно-методической
и учебной работе

Е. И. Скафа

«22» апреля 2020 г.



Рабочая программа учебной дисциплины
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей	<i>38.00.00 Экономика и управление</i>
Направление подготовки	<i>38.04.03 Управление персоналом</i>
Магистерская программа	<i>Управление персоналом</i>
Программа подготовки	<i>Академическая магистратура</i>
Квалификация	<i>Магистр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная</i>

Донецк 2020

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета

Ю. Н. Полшков

21.04.2020 г.



Рабочая программа учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015 г. № 367.

Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. №567); учебного плана и основной образовательной программы «Управление персоналом» направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработанных в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Разработчик:

к.э.н., доцент,

доцент кафедры УПиЭТ

С. В. Севрюкова

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Зав. кафедрой

Н. Д. Лукьянченко

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 г.

Председатель УМК

Е. Н. Стрелина

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» относится к циклу вариативной части образовательной программы. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими дисциплинами* – «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Современный стратегический анализ». Знания, умения и навыки, полученные в ходе изучения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» используются при написании выпускной квалификационной работы.

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика учебной дисциплины		
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом	
Магистерская программа	Управление персоналом	
Программа подготовки	Академическая магистратура	
Квалификация	Магистр	
Количество содержательных модулей (тем)	2 (8)	
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Базовая часть	
Формы контроля	1 модульный контроль, экзамен в 2-м семестре	
	Форма обучения	
	очная	заочная
Количество зачетных единиц	3	3
Год подготовки	1	1
Семестр	2	-
Количество часов	108	108
- лекционных	18	2
- практических	36	6
- лабораторных	-	100
- самостоятельной работы	54	-
в т.ч. индивидуальное задание	18	36
Недельное количество часов, т.ч.	4	×
аудиторных	1	×
самостоятельной работы студента	3	×

3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» – приобретение студентами фундаментальных знаний о теоретико-методологических основах стратегического управления человеческими ресурсами в современных условиях; изучение категориального аппарата для формирования разработки стратегий планирования и проектирования программ развития персонала, приобретение навыков проведения научно-исследовательского анализа процесса формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами и обеспечения ее функционирования в динамичной рыночной среде.

Задачи дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» овладение студентами теорией и практикой стратегического управления и планирования человеческих ресурсов, а также формирование у студентов способности мыслить творчески, нестандартно, принимать управленческие решения относительно разработки кадровых программ и внедрения кадровых технологий.

Требования к результатам освоения дисциплины: процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО РФ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и основной образовательной программой высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом):

общекультурных (ОК):	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использование творческого потенциала
общепрофессиональных (ОПК):	
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-6	способностью использовать принципы социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ОПК-7	владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
профессиональных (ПК):	
организационно-управленческая и экономическая деятельность:	
ПК-1	умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации, в соответствии со стратегическими планами организации и владения навыками их внедрения и реализации
ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-10	Умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
аналитическая и консультационная деятельность:	
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом исходя из задач организации, систематизировать информация для достижения поставленной цели
ПК-12	владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности
научно-исследовательская и педагогическая деятельность:	
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
проектная деятельность:	
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
социально-психологическая деятельность:	
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрение планов

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

знать:

- сущность стратегического управления человеческими ресурсами;
- подходы к интеграции современных кадровых технологий в стратегическое управление человеческими ресурсами.

уметь:

- разрабатывать мероприятия по реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации;
- обосновывать и эффективно представлять стратегические положения управления человеческими ресурсами, документально оформлять и обеспечивать внедрение стратегических программ развития персонала;
- выделять характеристики каждой из функциональных стратегий управления человеческими ресурсами;
- предлагать обоснованные оперативные рекомендации по выделению новых направлений развития человеческих ресурсов организации;
- разрабатывать планы и регламенты проведения оценочных и контрольных процедур, направленных на определение эффективности и качества работы служб управления персоналом, оценивать и прогнозировать потребность организации в человеческих ресурсах и динамику профессиональных качеств работников;
- выбирать методы оценки эффективности функциональных стратегий управления человеческими ресурсами и стратегического управления человеческими ресурсами в целом.

владеть:

- технологией разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации;
- технологией разработки различных направлений деятельности по стратегическому планированию.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

В учебном процессе используются интернет-ресурсы по данному курсу; рассматриваются задачи, максимально приближенные к конкретным практическим ситуациям, тесты, самостоятельная работа; контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, аннотаций статей, выполнение индивидуальных заданий, подготовку презентаций и докладов.

Тематический план дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Темы	Вопросы темы
Содержательный модуль 1 Теоретические основы стратегического УЧР	
Тема 1 Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами	1.1. Стратегическое управление: сущность, цель, задачи, принципы 1.2. Бизнес-стратегии и типы ролевого поведения работников и HR-политика организации 1.3. Подходы к УЧР 1.4. Комплексные модели управления персоналом
Тема 2 Элементы стратегического выбора	2.1. Ключевые компетенции кадровых служб в стратегическом управлении 2.2. Стратегические цели и задачи управления человеческими ресурсами 2.3. Стратегические кадровые программы
Тема 3 Обоснование стратегического управления человеческими ресурсами	3.1. Технология «Ключевые показатели эффективности» в стратегическом управлении человеческими ресурсами. 3.2. Стратегия управления эффективностью
Тема 4 Концепция стратегического управления человеческими ресурсами	4.1. Управление человеческими ресурсами по результатам (модель Т.Санталайнен) 4.2. Управление человеческими ресурсами посредством мотивации. 4.3. Управление человеческими ресурсами на основе делегирования 4.4. Предпринимательское управление человеческими ресурсами.
Содержательный модуль 2 Стратегии управления человеческими ресурсами	
Тема 5 Формирование стратегии управления человеческими ресурсами	5.1. Сущность, этапы, цели и задачи формирования стратегии человеческими ресурсами. 5.2. Технологии разработки стратегии управления человеческими ресурсами.
Тема 6 Кадровые стратегии	6.1. Кадровые стратегии: цели, принципы, этапы разработки и реализации 6.2. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами 6.3. Оценка стратегий управления человеческими ресурсами
Тема 7 Модели стратегического управления человеческими ресурсами	7.1. Модели стратегического УЧР: цели, факторы, критерии 7.2. Модели стратегического управления человеческими ресурсами.
Тема 8 Ответственность и интеграция стратегического управления человеческими ресурсами	8.1. Концепция комплексной оценки результатов труда персонала 8.2. Концепция лидерства 8.3. Концепция инновационного развития и обучения персонала

Структура дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» по видам учебной деятельности

Названия содержательных модулей и тем	Количество часов							
	Очная форма				Заочная форма			
	Всего	в т.ч.			Всего	в т.ч.		
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа		лекции	практические	самостоятельная работа
Содержательный модуль 1 Теоретические основы стратегического УЧР								
Тема 1 Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами	12	2	4	6	12	0,5	0,5	11
Тема 2 Элементы стратегического выбора	12	2	4	6	12	0,5	0,5	11
Тема 3 Обоснование стратегического управления человеческими ресурсами	12	2	4	6	12		0,5	11,5
Тема 4 Концепция стратегического управления человеческими ресурсами	13	2	4	7	13		1,0	12
Итого по содержательному модулю 1	49	8	16	25	49	1,0	2,5	45,5
Содержательный модуль 2 Стратегии управления человеческими ресурсами								
Тема 5 Формирование стратегии управления человеческими ресурсами	13	2	4	7	13	0,5	1,0	11,5
Тема 6 Кадровые стратегии	18	4	6	8	18	0,5	1,0	16,5
Тема 7 Модели стратегического управления человеческими ресурсами	16	2	6	8	16		1,0	15
Тема 8 Ответственность и	12	2	4	6	12		0,5	11,5

интеграция стратегического управления человеческими ресурсами								
Итого по содержательному модулю 2	59	10	20	29	59	1,0	3,5	54,5
Всего часов	108	18	36	54	108	2	6	100

5. ТЕМАТИКА ЛЕКЦИОННЫХ, ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

Темы лекционных занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1 Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами	2
Тема 2 Элементы стратегического выбора	2
Тема 3 Обоснование стратегического управления человеческими ресурсами	2
Тема 4 Концепция стратегического управления человеческими ресурсами	2
Тема 5 Формирование стратегии управления человеческими ресурсами	2
Тема 6 Кадровые стратегии	4
Тема 7 Модели стратегического управления человеческими ресурсами	2
Тема 8 Ответственность и интеграция стратегического управления человеческими ресурсами	2
Всего	18

Конспект лекций приведен в: Севрюкова С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами : учебное пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 142с. . – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/2i4R/2pPcZtYRL>

Темы практических занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1 Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами	4
Тема 2 Элементы стратегического выбора	4
Тема 3 Обоснование стратегического управления человеческими ресурсами	4
Тема 4 Концепция стратегического управления человеческими ресурсами	4
Тема 5 Формирование стратегии управления человеческими ресурсами	4
Тема 6 Кадровые стратегии	6
Тема 7 Модели стратегического управления человеческими ресурсами	6
Тема 8 Ответственность и интеграция стратегического управления человеческими ресурсами	4
Всего	24

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: Севрюкова С.В. . Стратегическое управление человеческими ресурсами :

учебно-методическое пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 101с. . – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/2i4R/2pPcZtYRL>

6. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1 Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами	6
Тема 2 Элементы стратегического выбора	6
Тема 3 Обоснование стратегического управления человеческими ресурсами	6
Тема 4 Концепция стратегического управления человеческими ресурсами	7
Тема 5 Формирование стратегии управления человеческими ресурсами	7
Тема 6 Кадровые стратегии	8
Тема 7 Модели стратегического управления человеческими ресурсами	8
Тема 8 Ответственность и интеграция стратегического управления человеческими ресурсами	6
Всего	36

Содержание самостоятельной и индивидуальной работы по темам приведены в: Севрюкова С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 101с. . – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/2i4R/2pPcZtYRL>

7. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Содержательный модуль 1

Теоретические основы стратегического УЧР

1. Основные характеристики стратегического УЧР.
2. Определение стратегического управления человеческими ресурсами, его цели,
3. Модель управления персоналом Д. Ульриха
4. Отношения между стратегией организации и HR-стратегией.
5. Роль HR-подразделения в стратегии организации.
6. Соотношение понятий «миссия», «стратегия», «политика».
7. Основы концепции УЧР, стадии развития.
8. Жесткий и гибкий подходы к УЧР. Сравнительная характеристика.
9. Цели и направления УЧР.
10. Диагностика человеческого капитала организации: социальный, интеллектуальный, моральный капитал компании.
11. Гарвардская модель.
12. Модель 4С.
13. Мичиганская модель.
14. Технология «Ключевые показатели эффективности» в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
15. Вклад службы УЧР в стратегическое управление человеческими ресурсами.
16. Влияния жизненного цикла организаций на практическую систему УЧР.
17. Стратегия управления эффективностью.
18. Основные характеристики и цели стратегического УЧР (по Дейеру и Холдеру).
19. Общее и различное между системами управления персоналом и УЧР.

20. Сущность стратегического менеджмента, основные функции (по Бернсу).
21. Основные функции УЧР.
22. Система управления человеческими ресурсами, ее формирование и возможная конфигурация.
23. Определение стратегического УЧР, его цели, характеристики и значение для организации.
24. Бизнес-стратегии и типы ролевого поведения работников и HR-политика.
25. Согласование стратегий бизнеса и управления человеческими ресурсами. Достижение горизонтальной согласованности.
26. Показатели качества работы кадровых служб: результативность и эффективность HR-менеджмента.
27. Управление человеческими ресурсами по результатам (модель Т.Санталайнен).
28. Управление человеческими ресурсами посредством мотивации.
29. Рамочное управление человеческими ресурсами.
30. Управление человеческими ресурсами на основе делегирования.
31. Партисипативное управление человеческими ресурсами.
32. Предпринимательское управление человеческими ресурсами.
33. Стратегические кадровые программы.
34. Кадровые ресурсы и возможности в кадровом планировании.
35. Системный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
36. Функциональный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
37. Процессный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
38. Системный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
39. Логический подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
40. Институциональный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
41. Вклад УЧР в создание дополнительной стоимости.
42. Вклад УЧР в создание конкурентного преимущества.
43. Влияние УЧР на эффективность организации.
44. Технология кадрового проектирования: формирования карты целей организации.
45. Технология кадрового проектирования: принципы построения стратегической карты.
46. Технология кадрового проектирования: система работы с персоналом и её роль в обеспечении стратегического развития.
47. Кадровые процедуры и кадровые технологии, их роль в развитии кадрового потенциала компании.
48. Различия функциональных подходов к формированию кадровых служб: управление персоналом и стратегическое управление человеческими ресурсами.
49. Кадровое проектирование. Кадровые процессы в организации, принципы анализа кадровых процессов на разных уровнях организации.
50. Кадровое администрирование. Ключевые показатели результативности кадровых процессов организации.

Содержательный модуль 2

Стратегии управления человеческими ресурсами

51. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени приверженности.
52. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени эффективности.
53. Модели стратегического УЧР: модель максимальной вовлеченности персонала в деятельность.
54. Параметры, определяющие кадровую стратегию организации.
55. Взаимосвязь терминов «стратегическое УЧР» и «УЧР». Модель соответствия.
56. Модель оценки степени соответствия (Уокер).

57. Процесс и модели соответствия.
58. Параметры эффективности кадровых стратегий организации, типы стратегического соответствия.
59. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшей практики».
60. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшей практики».
61. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшего соответствия».
62. Подходы к разработке стратегий: метод «конфигурации».
63. Процесс формирования стратегии УЧР.
64. Процесс разработки стратегических моделей УЧР.
65. Модели для разработки УЧР, системный метод формирования стратегии УЧР.
66. Возможные препятствия для реализации стратегий человеческих ресурсов.
67. Программирование кадрового процесса: анализ миссии, стратегии развития компании.
68. Типы кадровых программ организации, принципы проектирования и оценки эффективности.
69. Технология BSC в рамках проектирования кадровых стратегий и кадровых программ.
70. Технологии кадрового обеспечения: показатели результативности деятельности по управлению HR.
71. Разработка показателей и процедур анализа степени соответствия кадрового ресурса актуальной и прогнозируемой кадровой потребности.
72. Анализ базовых процессов формирования кадрового процесса на разных уровнях организации: формирование профессионализма (профессиональной социализации и ресоциализации).
73. Четырехмерная классификация стратегии по Уиттингтону.
74. Интеграция деловой (корпоративной) и кадровой стратегии. Методы интеграции стратегий.

8. ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

ГОО ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Форма обучения: очная, заочная

Семестр: второй

Учебная дисциплина: Стратегическое управление человеческими ресурсами

Модульная контрольная работа

Вариант № n

Теоретическое задание.

1. Конкурентоспособность персонала как индикатор его развития

Тестовые задания.

Тест 1

1.	Объективные факторы, влияющие на изменение стратегии в области работы с персоналом организации		
А	Понимание необходимости изменений в сфере работы с людьми	В	Ограничения материальных и финансовых ресурсов организации
Б	Рынок рабочей силы (национальный, региональный)	Г	Развитие социального партнерства в регионе

Тест 2. Стратегический и согласованный подход к управлению самыми ценными активами предприятия организации, которые вносят индивидуальный и коллективный вклад в достижение её целей – это:

- а) управление людьми;
- б) управление человеческими ресурсами;
- в) управление человеческим капиталом;
- г) управление капиталом.

Тест 3. Основные научные школы, повлиявшие на возникновение и становление концепции ЧР и ее развитие в условиях рыночной системы:

- а);
- б);
- в)

Тест 4. Объективные факторы, влияющие на изменение стратегии в области работы с персоналом организации:

- а) понимание необходимости изменений в сфере работы с людьми;
- б) рынок рабочей силы (национальный, региональный);
- в) ограничения материальных и финансовых ресурсов организации;
- г) развитие социального партнерства в регионе;
- д) правительственные законы и меры государственного регулирования.

Тест 5. Перечислить возможные проблемы при реализации кадровой стратегий:

- а);
- б);
- в);
- г)

Тест 6. Верны ли утверждения?

- а) управление человеческими ресурсами опирается на подход, который выражается в исследованиях экономического роста и прибыли в зависимости от капиталовложений в человеческий фактор
- б) управление человеческими ресурсами опирается на подход, который связан с факторами, влияющими на внутренний рынок труда:
 - а) да/нет;
 - б) да/нет.

Тест 7. _____ – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации.

Тест 8. Согласно Гарвардской модели системы управления человеческими ресурсами, выбор: HR-инструментария может способствовать – :

- а) благосостоянию как отдельного индивидуума, так и общества в целом
- б) только благосостоянию отдельного индивидуума;
- в) благосостоянию работодателя
- г) только благосостоянию общества в целом.

Тест 9. Цикл управления персоналом Ч. Фомбруна - пример...

- а) гарвардской школы;
- б) европейской школы;
- в) флоридской школы;
- г) мичиганской школы.

Тест 10. В каком году была впервые опубликована Гарвардская модель системы управления человеческими ресурсами?

- а) 1997
- б) 1984
- в) 1904
- г) 1987

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 15 баллов – по одному баллу за каждый правильный ответ на тест.

Теоретическое задание в случае полного правильного ответа – 10 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 8-9 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 6-7 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 2-4 балла; нет ответа – 0 баллов.

Каждый правильный ответ на тестовое задание – 0,5 балл. Всего 10 баллов.

10. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Форма обучения: очная, заочная

Семестр: второй

Учебная дисциплина: Стратегическое управление человеческими ресурсами

Экзamenационный билет № n

Теоретическое задание.

1. Бизнес-стратегии и типы ролевого поведения работников и HR-политика.
2. Согласование стратегий бизнеса и управления человеческими ресурсами. Достижение горизонтальной согласованности.
3. Технология BSC в рамках проектирования кадровых стратегий и кадровых программ.

Тестовые задания.

Тест 1. При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития:

- а) предпринимательской;
- б) динамического роста;
- в) прибыльности;
- г) ликвидационной;
- д) циклической.

Тест 2. Стратегия управления персоналом организации, производством, финансами и стратегии в других сферах деятельности это:

- а) функциональная стратегия;
- б) бизнес-стратегия;
- в) корпоративная стратегия;
- г) стратегия.

Тест 3. Какие показатели эффективности реализации HR-стратегий используются в практике отечественных компаний?

- а) все ответы верны ;
- б) уровень соответствия персонала компании необходимой компетенции;
- в) соответствие расходов на персонал результатам деятельности корпорации;
- г) минимизация расходов на обучение за счет использования внутренних ресурсов.

Тест 4. Если важное место отводится анализу перспектив организации, задач которого является выяснение тех тенденций, опасностей, возможностей, а также отдельных чрезвычайных ситуаций, которые способны изменить сложившиеся тенденции, то это:

- а) стратегическое планирование;
- б) среднесрочное планирование;
- в) долгосрочное планирование;
- г) другой ответ.

Тест 5. Принципы стратегического менеджмента – это основные правила деятельности организации для достижения поставленных целей. Как называется данный принцип «Разработка и реализация стратегии организации строится исходя из имеющихся ресурсов и нацелена на превышение результатов над затратами в определённом плановом периоде»?

- а) разделение труда;
- б) экономичность и эффективность;
- в) единство направления;
- г) выделение доминанты развития.

Тест 6. Стратегия «Акцент на талантах» подразумевает. Выберите один ответ:

- а) набор специалистов с ярко выраженной профессиональной мотивацией;
- б) адаптацию новых специалистов;
- в) психологическую поддержку руководящего звена компании;
- г) набор специалистов с отсутствующей профессиональной мотивацией кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы.

Тест 7. Цикл управления персоналом Ч. Фомбруна - пример... Выберите один ответ:

- а) Гарвардской школы;
- б) Европейской школы;
- в) Флоридской школы;
- г) Мичиганской школы.

Тест 8. то составляет суть функции управления человеческими ресурсами в компании? Выберите один ответ:

- а) ресурсы;
- б) специалисты;
- в) HR-системы и технологии;
- г) все вышеперечисленное.

Тест 9. Модель ADL предполагает четыре стадии зрелости отрасли: рождение, рост, зрелость, старость. По приведенной характеристике определите стадию зрелости: На данной стадии покупатели постепенно теряют интерес к продукции либо потому, что новые и более качественные ее заменители начинают вытеснять старую продукцию, либо потому, что меняются потребительские предпочтения или вкусы покупателей.

- а) рождение;
- б) рост;
- в) зрелость;
- г) старость.

Тест 10. На каком показателе должна делать акцент в своей деятельности служба HR. Выберите один ответ:

- а) корпоративная культура;
- б) финансовые показатели;
- в) сам процесс деятельности;
- г) результаты управления человеческими ресурсами.

11. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды экзаменационных заданий, составляет 40 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа – 30 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 25-29 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 20-24 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 15-19 баллов; нет ответа – 0 баллов.

2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 1,0 балл. Всего 10 баллов.

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно таким критериям:

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	7
	Модульная контрольная работа	15
	Итого	27
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	13
	Итого	18
Индивидуальное творческое задание		15
Экзамен		40
Общий итог		100

Организационно-учебная работа студента в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач и ситуаций у доски и т.п.).

Самостоятельная работа (включая выполнение СРС и ИРС) оценивается в 30 баллов. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

Виды заданий по СРС и ИРС

<p align="center">Содержательный модуль 1. Теоретические основы стратегического УЧР</p>														
Количество баллов	Т1		Т2			Т3		Т4		Т5		Т6		Итого баллов
	СРС	ИРС	СРС		ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС		СРС		
	Задание 1-3	Контент-анализ	Вопросы самоконтроля	Задание 1-3	Доклад о предприятии	Задание 1-4	Кадровые стратегические альтернативы предприятия	Задание 1-6	Сравнительная характеристика соответствия ЖЦП и кадровой концепции	Задание 1-5	Вопросы самоконтроля	Задание 1-5	Вопросы самоконтроля	
max	0,5	1	0,5	1	2	1	2	1	2	1	0,5	1	0,5	14

Содержательный модуль 2. Стратегии управления человеческими ресурсами										Всего баллов по СРС и ИРС
Количество баллов	Т7					Т8			Итого баллов	
	СРС				ИРС	СРС		ИРС		
	Вопросы самоконтроля	Задание 1-4	Кейсы	Тесты		Вопросы самоконтроля	Задание 1-4			
max	2	1	4	1	4	2	3	2	21	35

Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале	
		экзамен, дифференцированный зачет	зачет
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория на группу, оборудованная меловой или интерактивной доской, мультимедийным проектором и экраном, ноутбук, выход в Интернет, Wi-Fi доступ в корпусах университета, текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других библиотечных баз данных.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования, размещения для проверки результатов самостоятельной работы.

14. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. Дистанционный курс «Стратегическое управление человеческими ресурсами» для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской программы «Управление персоналом» доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=102>

2. Облако сервиса mail.ru Севрюковой С.В. Папка «Стратегическое управление человеческими ресурсами» <https://cloud.mail.ru/public/2i4R/2pPcZtYRL>

15. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Наименование основной литературы			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС ДонНУ
1	Севрюкова С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебное пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 142 с.		+
2	Севрюкова С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 101 с.		+
Наименований основной литературы: 2		0 печатных экземпляров	2 электронных ресурса
Наименования дополнительной литературы			
			Наличие в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru/
1	Шаймиева, Э.Ш. Управление изменениями / Э.Ш. Шаймиева ; Институт экономики, управления и права (г. Казань), Факультет менеджмента и инженерного бизнеса. – Казань : Познание, 2014. – 136 с.		+
2	Епишкин, И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 121 с.		+
3	Левушкина, С.В. Управление человеческими ресурсами / С.В. Левушкина ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 88 с		+

4	Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. – 325 с.		+
5	Томпсон, А.А. Стратегический менеджмент: искусство разработки и реализации стратегии / А.А. Томпсон, А.Д. Стрикленд ; ред. М.И. Соколова, Л.Г. Зайцев. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 577 с.		+
		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	
7	Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика / В. Р. Веснин. - Москва: Проспект, 2014. - 688 с.	1	
8	Петрова, І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / І. Л. Петрова; Державний вищ. навч. закл. «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». - Київ: КНЕУ, 2013. - 466 с.	1	
9	Громенкова, С. В. Стратегическое управление: учеб. пособие / С. В. Громенкова, Ю. В. Макогон; Донецкий нац. ун-т. - Донецк: ДонНУ, 2012. - 259 с.	50	
11	Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц; пер. с англ. М. С. Меньшиковой, Ю. П. Леоновой; под ред. В. И. Ярных. - Москва: Вершина, 2009. - 319 с.	2	
12	Методология управления трудовыми ресурсами / [под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой]. - Нижний Новгород: НИМБ, 2008. - 351 с.	1	
13	Морозова, И. Н. HR-менеджмент: справ. менеджера по персоналу / И. Н. Морозова. - Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 251 с.	2	
Наименований дополнительной литературы: 13		57 печатных экземпляров	5 электронных ресурсов
Всего по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами»		9 печатных экземпляров	7 электронных ресурсов
Наименований: 15			
Периодические издания			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС «Elibrary»
1	Журнал «Управление персоналом»		+
2	Журнал «Кадры»		+
3	Журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»		+
4	Журнал «Кадры предприятия»		+
	Наименований 2		4 электронных ресурса

16. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Научная библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: library.donnu.ru
2. Электронный научный журнал «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hro.ru/hrm>
3. Журнал «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chelt.ru
4. Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personal-mix.ru>
5. Журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uptr.ru/>

17. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДонНУ»

Протокол № ____ от _____.____.20____ г.

Зав.кафедрой

Н. Д. Лукьянченко

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДонНУ»

Протокол № ____ от _____.____.20____ г.

Зав.кафедрой

Н. Д. Лукьянченко