

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Стратегическое управление» изучается в третьем семестре.
Курсовая работа – предусмотрена

1.1. Форма промежуточной аттестации

экзамен

1.2. Место учебной дисциплины «Стратегическое управление» в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Стратегическое управление» относится к обязательной части программы.

Изучение дисциплины «Стратегическое управление» опирается на результаты освоения образовательной программы предыдущего уровня.

Основой для освоения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам практикам

- Командная работа и лидерство
- Развитие мотивации персонала

Результаты обучения по учебной дисциплине «Стратегическое управление» используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Психологическое сопровождение кадровой работы
- Управленческий коучинг

Результаты освоения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» дальнейшем будут использованы при прохождении производственной практики и выполнении выпускной квалификационной работы

ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целью изучения дисциплины «Стратегическое управление является:

- формирование понятия и сущности стратегического управления человеческими ресурсами.
- изучение основные функции управления человеческими ресурсами,
- обучение методам стратегического планирования человеческих ресурсов.
- освоение инновационных стратегий управления человеческими ресурсами
- формирование у обучающихся компетенции, установленной образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Результатом обучения по дисциплине «Стратегическое управление» является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенции и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

1.3. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Стратегическое управление»

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию	ИД-ОПК-3.1 Анализ основных методических подходов, разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий	-Использует технологии, методы обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации, управление нововведениями в кадровой работе в

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>управления персоналом организации, управление нововведениями в кадровой работе в динамичной среде и оценки их социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. ИД-ОПК-3.2</p> <p>Обеспечение реализации стратегии и технологии стратегического управления человеческими ресурсами организации в динамичной среде, анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; определение потребности в персонале; классификация требований к персоналу и к работодателю в современных условиях; рассчитывать затраты на приобретение и использование персонала ИД-ОПК-3.3</p> <p>Разработка и обеспечение реализации стратегии, политик и технологий стратегического управления человеческими ресурсами организации в динамичной среде и оценки их социальной и экономической эффективности, реализация основных управленческих функций в сфере управления персоналом, разработка и реализация стратегий управления персоналом; планирование численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>динамичной среде. -Формулирует требования к вакантной должности и определяет критерии подбора персонала. -Осуществляет консультации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом. -Использует основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, -Выстраивает управление нововведениями в кадровой работе в динамичной среде, -Различает типы кадровых стратегий, направленных на формирование высокой степени эффективности -Владеет методами оценки экономической и социальной эффективности развития деятельности персонала организации</p> <p>-Осуществляет учет и анализ стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, -Разрабатывает системы и технологии стратегического управления человеческими ресурсами организации в динамичной среде -Определяет круг задач в рамках поставленной цели и выбирает оптимальные способы организации труда. -Анализирует связи между поставленными целями по организации труда и ожидаемыми результатами их решения. Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом и технологии стратегического управления человеческими ресурсами организации в динамичной среде, -Определяет обеспечение реализации стратегии и технологии стратегического управления человеческими ресурсами организации в динамичной среде, Оценивает деятельность персонала в соответствии с запланированными результатами контроля. Определяет имеющиеся ресурсы и ограничения в рамках поставленных задач.</p>

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации	ИД-ПК-1.6 Соблюдение Трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Применение локальных нормативных актов организации в области управления персоналом. Представление интересов организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников по вопросам персонала. Постановка стратегических целей, стратегия и политика в управлении персоналом	-Определяет сущность соблюдения Трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, -Представляет интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников по вопросам персонал -Использует знание основ локальных нормативных актов организации в области управления персоналом, -Применяет методы разработки и реализации стратегии привлечения персонала, постановки стратегических целей, стратегию и политику в управлении персоналом - Осуществляет корректировку способов решения профессиональных задач.
ПК-2. Способен реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	ИД-ПК-2.6 Анализ трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Применение основ административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц, Законодательства Российской Федерации о персональных данных. Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом. Ведение переговоров по вопросам социального партнерства и представление интересов организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала.	-Анализирует и систематизирует отечественную и зарубежную информацию в области трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, - Применяет основ административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц, - Учитывает особенности Законодательства Российской Федерации о персональных данных - Самостоятельно проводит переговоры по вопросам социального партнерства и представление интересов организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала. - Использует современные подходы к разработке и внедрению политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

по очно- заочной форме обучения –	5	з.е.	180	час.
-----------------------------------	---	-------------	-----	-------------

2.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий
(очно-заочная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	<i>курсовая работа/курсовой проект</i>	самостоятельная работа обучающегося,	промежуточная аттестация, час
3 семестр	экзамен	180	18	34		2	36	36	54
Всего:		180	18	34		2	36	36	54

2.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очно- заочная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальные	Практическая подготовка ² , час		
Третий семестр							
ИД-ОПК-3.2 ИД-ПК-1.6 ИД-ПК- ИД-ОПК-3.2 ИД-ПК-1.6 ИД-ПК-2.6 ИД-ОПК-3.1 ИД-ОПК-3.2 ИД-ОПК-3.3	Раздел I. Введение. <i>Теоретико-методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами</i>	x	x	x	x		Форма текущего контроля по разделу Устный опрос
	Тема 1.1. Основы теории и практики стратегического управления человеческими ресурсами	2	4			4	
	Тема 1.2. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом. Ключевые концепции стратегии	2	4		1	4	
	Тема 1.3. Классификация стратегий. Стратегия развития бизнеса и стратегическое управление человеческими ресурсами.	2	4			4	
	Раздел II. <i>Модели стратегического управления человеческими ресурсами</i>	x	x	x	x		
Тема 2.1 Классификация моделей СУЧР.	2	4			4		
Тема 2.2 Стратегия развития организации и кадровая политика.	2	4			4		
ИД-ПК-1.6 ИД-ПК-2.6	Тема 2.3 Координация и синергия организационной системы и личной системы сбалансированных показателей.	2	4			4	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
ИД-ОПК-3.1 ИД-ОПК-3.2 ИД-ОПК-3.3 ИД-ПК-1.6 ИД-ПК-2.6	Раздел III. Стратегия и кадровое планирование	х	х	х	х		Форма текущего контроля по разделу III
	Тема 3.1 Модель стратегического планирования персонала.	2	4			4	Заслушивание, обсуждение и оценка докладов и сообщений
	Тема 3.2 Компетентностный подход в планировании, подборе и расстановке кадров.	2	4		1	4	Письменное тестирование
	Тема 3.3 Оценка экономической и социальной эффективности стратегического управления персоналом	2	4			4	Курсовая работа
	Курсовая работа					36	
	Экзамен					54	Экзамен
	Итого за третий семестр	18	34	х	2	126	Экзамен

2.3. Краткое содержание учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
Раздел I	Раздел I. Введение. <i>Теоретико-методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами</i>	
Тема 1.1	Основы теории и практики стратегического управления человеческими ресурсами (СУЧР).	1. Понятие и содержание термина «человеческие ресурсы» 2. Отличие понятия «Человеческие ресурсы» от термина «Персонал» 3. Место и роль человеческих ресурсов в социально-экономической сфере 4. Факторы, влияющие на качество человеческих ресурсов
Тема 1.2	«Управление человеческими ресурсами» (УЧР) и управление персоналом. Ключевые концепции стратегии УЧР.	Цель и задачи, формы и методы управления человеческими ресурсами Классики социологии о тактике и стратегии управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление персоналом как наука. Важнейшие понятия и категории стратегического управления персоналом. Роль и значение стратегического управления персоналом в обществе
Раздел II	Раздел II. <i>Модели стратегического управления человеческими ресурсами</i>	
Тема 2.1	Классификация моделей СУЧР.	Модели стратегического управления человеческими ресурсами Самообучающаяся организация Организационные ценности
Тема 2.2	5. Стратегия развития организации и кадровая политика	Принципы стратегического управления персоналом. Теоретические основы стратегического управления персоналом Кадровая политика

2.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям, практическим и лабораторным занятиям, зачетам, экзаменам;
- изучение учебных пособий;
- изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;
- написание тематических докладов, рефератов и эссе на проблемные темы;
- аннотирование монографий, или их отдельных глав, статей;
- конспектирование монографий, или их отдельных глав, статей;

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;
- проведение консультаций перед экзаменом, перед зачетом/зачетом с оценкой по необходимости;

2.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологии

Реализация программы учебной дисциплины применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Применяются следующий вариант реализации программы с использованием ЭО и ДОТ
В электронную образовательную среду, по необходимости, могут быть перенесены отдельные виды учебной деятельности.

использование ЭО и ДОТ	использование ЭО и ДОТ	объем, час	включение в учебный процесс
смешанное обучение	лекции	18	в соответствии с расписанием учебных занятий
	практические занятия	36	в соответствии с расписанием учебных занятий

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Стратегическое управление человеческими ресурсами» КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

3.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
				ОПК-3 ИД-ОПК-3.1 ИД-ОПК-3.2 ИД-ОПК-3.3	ПК-1 ИД-ПК-1.6 ПК-2 ИД-ПК-2.6
ВЫСОКИЙ		отлично		<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет связывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения; – показывает способности в понимании и практическом использовании технологии стратегического управления человеческими ресурсами организации в динамичной среде – дополняет теоретическую информацию сведениями из 	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -грамотно и исчерпывающе анализирует Трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, - аргументированно различает технологи разработки и реализации стратегии привлечения персонала, постановки стратегических целей, стратегию и политику в управлении персоналом -Представляет интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников по вопросам персонал,

				<p>современных научных источников ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – способен анализировать и соответствовать в своей профессиональной деятельности современным трендам в области управления персоналом; – Различает типы кадровых стратегий, направленных на формирование высокой степени эффективности – свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе; <p>дает развернутые, исчерпывающие, профессионально грамотные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные.</p>	<p>- показывает способности в понимании и практическом использовании основ локальных нормативных актов организации в области управления персоналом</p>
повышенный		хорошо	–	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – достаточно подробно, грамотно и по существу излагает изученный материал, приводит и раскрывает в тезисной форме основные понятия; – анализирует применение современные технологии и методы оперативного управления персоналом и технологии стратегического управления человеческими ресурсами организации – способен провести консультации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, 	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достаточно полно анализирует сущность соблюдения Трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, - различает кадровые технологии <p>Осуществляет корректировку способов решения профессиональных задач</p>

				<ul style="list-style-type: none"> – допускает единичные негрубые ошибки; – достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе; <p>ответ отражает знание теоретического и практического материала, не допуская существенных неточностей.</p>	
базовый		удовлетворительно/	–	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует теоретические знания основного учебного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП; – с неточностями излагает принятую в системе управления персоналом; – анализирует нововведения в кадровой работе – с затруднениями описывает области практического применения и возможные варианты кадровой политике. – демонстрирует фрагментарные знания основной учебной литературы по дисциплине; <p>ответ отражает знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профилю обучения.</p>	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с неточностями анализирует, применяемые для работы соблюдения Трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, - фрагментарно различает кадровые технологии - ответы отражают знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профилю обучения.
низкий		неудовлетворительно	Обучающийся:		

	/	<ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; – испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; – не способен проанализировать принципы и основы организации труда и формирования системы мотивации и стимулирования персонала – выполняет задания только по образцу и под руководством преподавателя; – ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.
--	---	--

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по *учебной* дисциплине «Стратегии управления» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

4.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
	Темы докладов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические основы стратегического управления персоналом 2. Эволюция концепций стратегического управления 3. Общее и отличное в понятиях «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» 4. Соотношение оперативного, тактического и стратегического в управлении персоналом 5. Историческая практика стратегии управления человеческими ресурсами 6. Рынок труда и его стратегические перспективы 7. Перспективный маркетинг человеческих ресурсов
	Контрольные вопросы Тематика реферата	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность стратегического управления человеческими ресурсами 2. Факторы стратегического управления человеческими ресурсами 3. Нравственное развитие индивида как основа стратегического управления человеческими ресурсами 4. Свойства, виды и источники информации в стратегическом управлении человеческими

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		ресурсами 5. Модели стратегического управления человеческими ресурсами
	Перечень вопросов к тестированию	1. Эволюция концепций стратегического управления 2. Методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами 3. Сущность стратегического управления человеческими ресурсами 4. Понятие, цели и принципы стратегического управления персоналом 5. Рынок труда и способы его перспективного регулирования.

4.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
реферат	Обучающийся), в процессе решения продемонстрировал глубокие знания дисциплины, сущности проблемы, были даны логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы; даны рекомендации по использованию данных в будущем для аналогичных ситуаций.		5
	Обучающийся правильно рассуждает и принимает обоснованные верные решения, однако, имеются незначительные неточности, представлен недостаточно полный выбор стратегий поведения/методов/инструментов (в части обоснования);		4
	Обучающийся слабо ориентируется в материале, в рассуждениях не демонстрирует логику ответа, плохо владеет профессиональной терминологией, не раскрывает суть проблемы и не предлагает конкретного ее решения. Обучающийся не принимал активного участия в работе группы, выполнившей задание на «хорошо» или «отлично».		3
	Обучающийся не принимал участие в работе группы Группа не справилась с заданием на уровне, достаточном для проставления положительной оценки.		2

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Домашняя работа	Работа выполнена полностью. Нет ошибок в логических рассуждениях. Возможно наличие одной неточности или описки, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала. Обучающийся показал полный объем знаний, умений в освоении пройденных тем и применение их на практике.		5
	Работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно. Допущена одна ошибка или два-три недочета.		4
	Допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов.		3
	Работа выполнена не полностью. Допущены грубые ошибки.		2
	Работа не выполнена.		
Устный опрос	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Обучающийся демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает		5
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Обучающийся твердо знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает несущественные неточности в определениях.		4
	Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы), но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Обучающийся владеет знаниями только по основному материалу, но не знает отдельных деталей и особенностей, допускает неточности и испытывает затруднения с формулировкой определений.		3

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
	<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Обучающийся способен конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя. Обучающийся обладает фрагментарными знаниями по теме коллоквиума, слабо владеет понятийным аппаратом, нарушает последовательность в изложении материала.</p>			
	<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы темы.</p>		2	
	<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.</p>			
	<p>Не принимал участия</p>			
Тест	<p>За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей. В заданиях с выбором нескольких верных ответов, заданиях на установление правильной последовательности, заданиях на установление соответствия, заданиях открытой формы используют порядковую шкалу. В этом случае баллы выставляются не за всё задание, а за тот или иной выбор в каждом задании, например, выбор варианта, выбор соответствия, выбор ранга, выбор дополнения. В соответствии с порядковой шкалой за каждое задание устанавливается максимальное количество баллов, например, три. Три балла выставляются за все верные выборы в одном задании, два балла - за одну ошибку, один - за две</p>		5	85% - 100%
			4	65% - 84%
			3	41% - 64%
			2	40% и менее 40%

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>ошибки, ноль — за полностью неверный ответ.</p> <p>Правила оценки всего теста: общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл, например, 20 баллов. В спецификации указывается общий наивысший балл по тесту.</p> <p>Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.</p> <p>Рекомендуемое процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе. Например: «2» - равно или менее 40% «3» - 41% - 64% «4» - 65% - 84% «5» - 85% - 100%</p>		

4.3. Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:
<p>Экзамен в устной форме по билетам, включающим 2 вопроса</p>	<p>Билет 1. 1. Понятие и содержание термина «человеческие ресурсы» 2. Отличие понятия «Человеческие ресурсы» от термина «Персонал»</p> <p>Билет 2. 1. Место и роль человеческих ресурсов в социально-экономической сфере 2. Факторы, влияющие на качество человеческих ресурсов</p> <p>Билет 3. 1. Цель и задачи, формы и методы управления человеческими ресурсами 2. Стратегическое управление персоналом как наука.</p>

4.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
экзамен: в устной форме по билетам	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные; – свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; – способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета; – логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете; – свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой. <p>Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p>		5
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; – недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета; – недостаточно логично построено изложение вопроса; – успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой, – демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению 		4

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</p> <p>В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы.</p>		
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки; – не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые; – справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы. <p>Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.</p>		3
	<p>Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.</p> <p>На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.</p>		2

Примерные темы курсовой работы:

1. Модели стратегического управления человеческими ресурсами
2. Факторы стратегического управления человеческими ресурсами
3. Организационные ценности в управлении человеческими ресурсами
4. Кадровая политика в стратегическом управлении человеческими ресурсами
5. Служба кадров в стратегическом управлении человеческими ресурсами
6. Концепции в стратегическом управлении человеческими ресурсами
7. Неформальные группы в стратегическом управлении человеческими ресурсами
8. Управленческие команды в стратегическом управлении человеческими ресурсами
9. Активная кадровая политика
10. Использование корпоративного портала в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
11. Гуманистический подход в управлении человеческими ресурсами
12. Профессиональная этика в стратегическом управлении человеческими ресурсами
13. Деловые игры как метод работы в процессе управленческого консультирования.
14. Эксперимент как метод работы в процессе управленческого консультирования.

2.2 Критерии, шкалы оценивания курсовой работы

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
защита курсовой работы	<ul style="list-style-type: none"> – работа выполнена самостоятельно, носит творческий характер, возможно содержание элементов научной новизны; – собран, обобщен и проанализирован достаточный объем литературных источников; – при написании и защите работы продемонстрированы: высокий уровень сформированности профессиональных компетенций, теоретические знания и наличие практических навыков; – работа правильно оформлена и своевременно представлена на кафедру, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению курсовых работ; – на защите освещены все вопросы исследования, ответы на вопросы профессиональные, грамотные, исчерпывающие, результаты исследования 		5

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>подкреплены статистическими критериями;</p> <ul style="list-style-type: none"> – тема работы раскрыта, однако выводы и рекомендации не всегда оригинальны и / или не имеют практической значимости, есть неточности при освещении отдельных вопросов темы; – собран, обобщен и проанализирован необходимый объем профессиональной литературы, но не по всем аспектам исследуемой темы сделаны выводы и обоснованы практические рекомендации; – при написании и защите работы продемонстрирован: средний уровень сформированности профессиональных компетенций, наличие теоретических знаний и достаточных практических навыков; – работа своевременно представлена на кафедре, есть отдельные недостатки в ее оформлении; – в процессе защиты работы были даны неполные ответы на вопросы; 		4
	<ul style="list-style-type: none"> – тема работы раскрыта частично, но в основном правильно, допущено поверхностное изложение отдельных вопросов темы; – в работе недостаточно полно была использована профессиональная литература, выводы и практические рекомендации не отражали в достаточной степени содержание работы; – при написании и защите работы продемонстрирован удовлетворительный уровень сформированности профессиональных компетенций, поверхностный уровень теоретических знаний и практических навыков; – работа своевременно представлена на кафедре, однако не в полном объеме по содержанию и / или оформлению соответствует предъявляемым требованиям; – в процессе защиты недостаточно полно изложены основные положения работы, ответы на вопросы даны неполные; 	:	3
	<ul style="list-style-type: none"> – содержание работы не раскрывает тему, вопросы изложены бессистемно и поверхностно, нет анализа практического материала, основные положения и рекомендации не имеют обоснования; – работа не оригинальна, основана на компиляции публикаций по теме; – при написании и защите работы продемонстрирован неудовлетворительный уровень сформированности профессиональных компетенций; 		2

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	<ul style="list-style-type: none"> – работа несвоевременно представлена на кафедру, не в полном объеме по содержанию и оформлению соответствует предъявляемым требованиям; – на защите показаны поверхностные знания по исследуемой теме, отсутствие представлений об актуальных проблемах по теме работы, даны неверные ответы на вопросы. 		

4.4. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль		
- опрос		2 – 5
- реферат		2 – 5
- участие в дискуссии на семинаре		2 – 5
- контрольная работа		2 – 5
-тестирование		2 – 5
Промежуточная аттестация		отлично
Итого за семестр (дисциплину)		хорошо
экзамен		удовлетворительно
		неудовлетворительно

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- проектная деятельность;
- групповых дискуссий;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;

6. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Проводятся отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, которая необходима для последующего выполнения практической работы.

7. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика материально-технического обеспечения дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
<i>119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 2, строение 3, ауд.1339</i>	
Аудитории для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор,
Аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук, – проектор,
аудитории для проведения занятий по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: -ноутбук, -проектор
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
читальный зал библиотеки:	– компьютерная техника;

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
	подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Необходимое оборудование	Параметры	Технические требования
Персональный компьютер/ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
10.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Веснин В.Р.	Стратегическое управление	Учебник	М.: Инфра-М	2014	локальная сеть университета	5
2	Дейнека А.В., Беспалько В.А.	Управление человеческими ресурсами	Учебник	М.: Дашков и К	2013	локальная сеть университета	5
3	Халиулина В.В	Управление человеческими ресурсами	Учебник	М.: Инфра-М	2016	локальная сеть университета	
4	Одинцова О.В.	Развитие персонала как условие достижения стратегической цели	монография	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2021	https://new.znanium.com/	5
5	Карташова Л.В.	Управление человеческими ресурсами	Учебник	М.: Инфра-М	2013	локальная сеть университета	5
6	Одинцова О.В.	Стратегическое управление персоналом: подходы и тенденции	монография	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2020	локальная сеть университета	5
10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1	Фальцман В.К., Крылатых Э.Н.	Сущность стратегии управления человеческими ресурсами. Интенсивный курс МВА	Учебное пособие	М.: Инфра-М	2015	https://new.znanium.com/	
2	Федоров М.В.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Учебник	СПб.: ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский экономический университет»	2013	https://new.znanium.com/	
3	Одинцов А.А., Одинцова О.В.	Управленческая психология.	Учебник	М.:Изд. центр	2017	http://www.academia-moscow.ru	5

		Изд-е 2.		«Академия»			
10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
1	Одинцова О.В.	Методические указания для подготовки и защиты ВКР по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	5
2	Одинцова О.В.	Методические указания для подготовки курсовой работы по «Стратегическое управление человеческими ресурсами» для магистрантов по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.РГУ им А.Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	55
3	Одинцова О.В.	Методические указания для подготовки и защиты ВКР по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	5

10. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

10.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
1.	ЭБС «Лань» http://www.e.lanbook.com/
2.	«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» http://znanium.com/
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» http://znanium.com/
Профессиональные базы данных, информационные справочные системы	
1.	elibrary.ru - научная электронная библиотека https://www.elibrary.ru
2.	Справочно-правовая система «Гарант» https://www.garant.ru
3.	Информационно-правовая система «Законодательство России» http://pravo.gov.ru

10.2. Перечень программного обеспечения

№п/п	Программное обеспечение	Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	V-Ray для 3Ds Max	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019

ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу учебной дисциплины «Стратегическое управление» внесены изменения и утверждены на заседании кафедры:

№ пп	год обновления РПД	характер изменений/обновлений с указанием раздела	номер протокола и дата заседания кафедры