|  |  |
| --- | --- |
| Министерство науки и высшего образования Российской Федерации | |
| Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение | |
| высшего образования | |
| «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина | |
| (Технологии. Дизайн. Искусство)» | |
|  | |
| Институт | Институт экономики и менеджмента |
| Кафедра | Управления |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  ***УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ*** | | |
| **Стратегическое управление человеческими ресурсами** | | |
| Уровень образования | бакалавриат | |
| *Направление подготовки/Специальность* | 38.03.03 | Управление персоналом |
| *Направленность (профиль)/Специализация* | Управление рекрутингом | |
| Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения | 4 года | |
| Форма обучения | очная | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рабочая программа учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» основной профессиональной образовательной программы высшего образования*,* рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 13от 27.08.2021. | | | |
| Разработчик рабочей программы учебной дисциплины: | | | |
|  | доцент | О.В. Одинцова | |
| Заведующий кафедрой: | | Н.Н. Губачев |

# ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

* + - 1. Учебная дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» изучается в седьмом семестре.
      2. Курсовая работ*а* – не предусмотрена

## Форма промежуточной аттестации

* + - 1. экзамен

## Место учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» в структуре ОПОП

* + - 1. Учебная дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений
      2. Изучение дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами»опирается на результаты освоения образовательной программы предыдущего уровня.
      3. Основой для освоения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами»являются результаты обучения по предшествующим дисциплинами практикам

- Основы управления персонала

- Основы теории управления

* + - 1. Результаты обучения по учебной дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами»используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:
    - Психодиагностика
    - Управление социальным развитием персоналом
      1. Результаты освоениядисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» дальнейшем будут использованы при прохождении учебной/производственнойпрактики и выполнении выпускной квалификационной работы
      2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
      3. Целью изучения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» 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.
      1. Результатом обучения по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами» является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенции и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

## Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

| **Код и наименование компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения**  **по *дисциплине*** |
| --- | --- | --- |
| ПК-1  Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом | ИД-ПК-1.1  Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами | Использует технологии, методы проведения анализа и систематизации документов и информации.  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, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике  Различает типы кадровых стратегий, направленных на формирование высокой степени эффективности СУЧР  Применяет на практике знания основ управления интеллектуальной собственностью.  Владеет методами оценки экономической и социальной эффективности развития деятельности персонала организации |
| ПК-2  Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплате труда персонала | ИД-ПК-2.3  Составление и контроль статей расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов | Осуществляет учет и анализ показателей по труду и оплате труда.  Разрабатывает системы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.  Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов  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 ведет документационное сопровождение и учет.  Определяет альтернативные варианты для достижения намеченных результатов, используя нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.  Оценивает деятельность персонала в соответствии с запланированными результатами контроля.  Осуществляет корректировку способов решения профессиональных задач.  Определяет имеющиеся ресурсы и ограничения в рамках поставленных задач. |
| *ПК-5*  Способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры | ИД-ПК-5.1  Определение краткосрочных и долгосрочных потребностей развития персонала и построения его профессиональной карьеры | Определяет сущность обучения персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.  Использует знание основ кадрового планирования, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации.  Применяет на практике знания основ управления интеллектуальной собственностью.  Применяет методы разработки и реализации стратегии привлечения персонала. |

# СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

* + - 1. Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| по очной форме обучения – | 5 | **з.е.** | 180 | **час.** |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очная 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** | ***курсовая работа/курсовой проект*** | **самостоятельная работа обучающегося, час** | **промежуточная аттестация, час** |
| 7 семестр | экзамен | 180 | 30 | 30 |  | 2 |  | 84 | 36 |
| Всего: |  | 180 | 30 | 30 |  | 2 |  | 84 | 36 |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная 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** | **Практическиезанятия, час** | ***Лабораторные работы/индивидуальные занятия[[1]](#footnote-1), час*** | **Практическая подготовка[[2]](#footnote-2), час** |
|  | ***седьмой* семестр** | | | | | | |
| ИД-ПК-1.1  ИД-ПК-2.3  ИД-ПК-1.1  ИД-ПК-2.3  ИД-ПК-5.1 | **Раздел I. *Введение.***  ***Теоретико-методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами*** | х | х | х | х | 30 | Форма текущего контроля по разделу  Устный опрос |
| Тема 1.1.  Основы теории и практики стратегического управления человеческими ресурсами | *2* | *2* |  |  | х |
| Тема 1.2.   Управление человеческими ресурсами и управление персоналом. Ключевые концепции стратегии | *4* | *4* |  | 1 | х |
| Тема 1.3.  Классификация стратегий. Стратегия развития бизнеса и стратегическое управление человеческими ресурсами. | *4* | *4* |  |  |  |
| **Раздел II.**  ***Модели стратегического управления человеческими ресурсами*** | х | х | х | х | *30* | Форма текущего контроля по разделу II  Проверка результатов самостоятельного изучения рекомендованной литературы.  Реферат |
| Тема 2.1  Классификация моделей СУЧР. | 2 | *4* |  |  | х |
| Тема 2.2  Стратегия развития организации и кадровая политика. | 4 | *4* |  |  |  |
| Тема 2.3  Координация и синергия организационной системы и личной системы сбалансированных показателей. | 4 | *4* |  |  | х |
| **Раздел III.**  **Стратегия и кадровое планирование** | х | *х* | *х* | х | 24 | Форма текущего контроля по разделу III  Заслушивание, обсуждение и оценка докладов и сообщений  Письменное тестирование |
| Тема 3.1  Модель стратегического планирования персонала. | 2 | *2* |  |  |  |
| Тема 3.2  Компетентностный подход в планировании, подборе и расстановке кадров. | 4 | *4* |  | 1 |  |
| Тема 3.3  Оценка экономической и социальной эффективности стратегического управления персоналом | 4 | *4* |  |  |  |
|  | Экзамен | 30 | 30 | х | 2 | 84 | экзамен |

## Краткое содержание учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела и темы дисциплины** | **Содержание раздела (темы)** |
| **Раздел I** | **Раздел I. *Введение.***  ***Теоретико-методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами*** | |
| 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.**  ***Модели стратегического управления человеческими ресурсами*** | |
| 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 |

## 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;

Перечень разделов, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела /темы *дисциплины* выносимые на самостоятельное изучение** | **Задания для самостоятельной работы** | **Виды и формы контрольных мероприятий**  **(учитываются при проведении текущего контроля)** | **Трудоемкость, час** |
| **Раздел I** | **Введение** | | | |
| Тема 1.1 | Определяющие факторы при стратегическом планировании человеческих ресурсов. | Подготовить реферат, конспект первоисточника; подготовить информационное сообщение, | устное собеседование | ***10*** |
| **Раздел II** | **Кадровое планирование** | | | |
| Тема 2.1 | Основные показатели экономической и социальной эффективности использования человеческих ресурсов. | составление и решение ситуационных задач  выполнение исследовательских или творческих заданий и др. | контроль  выполненных работ в текущей аттестации, | ***10*** |

## 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 | 30 | в соответствии с расписанием учебных занятий |
| практические занятия | 30 | в соответствии с расписанием учебных занятий |

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

## 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)** |
|  |  | **ПК-1, ПК- 2, ПК-5** |
| высокий |  | отлично |  |  | Обучающийся:  - анализирует и систематизирует изученный материал с обоснованием актуальности его использования в своей предметной области по обеспечению персоналом в соответствии с текущими задачами и стратегическими целями организации;  - использует основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала,  -применяет методы анализа и синтеза ,применяет на практике знания принципов и основ организации труда и формирования системы мотивации и стимулирования персонала   * демонстрирует системный подход при решении проблемных ситуаций в том числе, при социальном и профессиональном взаимодействии; * показывает четкие системные знания и представления по дисциплине;   -дает развернутые, полные и верные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные по реализации современных технологий профессионального развития персонала |
| повышенный |  | хорошо |  | . | Обучающийся:   * обоснованно излагает, анализирует и систематизирует изученный материал, что предполагает комплексный характер анализа проблем по обеспечению персоналом в соответствии с текущими задачами и стратегическими целями организации ; * выделяет междисциплинарные связи, распознает и выделяет элементы в системе знаний, применяет их к анализу практики по реализации современных технологий профессионального развития персонала; * правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; |
| базовый |  | удовлетворительно/ |  |  | Обучающийся:   * испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами;   - трудом применяет на практике знания принципов и основ организации труда и формирования системы мотивации и стимулирования персонала   * анализирует культурные события окружающей действительности, но не способен выработать стратегию действий для решения проблемных ситуаций; * ответ отражает в целом сформированные, но содержащие незначительные пробелы знания, допускаются грубые ошибки. |
| низкий |  | неудовлетворительно/ | Обучающийся:   * 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. | | |

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

* + - 1. При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по *учебной дисциплине «*Стратегии управления человеческими ресурсами» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине*,* указанных в разделе 2 настоящей программы.

## Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

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

## Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

| **Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивани** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 | |
| 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 | |
| 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. |  |
| 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. |  | 2 | |
| Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины. |  |  | |
| Не принимал участия |  |  | |
| *Тест* | 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 ошибки, ноль — за полностью неверный ответ.  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.  Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.  Рекомендуемое процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе. Например:  «2» - равно или менее 40%  «3» - 41% - 64%  «4» - 65% - 84%  «5» - 85% - 100% |  | 5 | *85% - 100%* |
|  | 4 | *65% - 84%* |
|  | 3 | *41% - 64%* |
|  | 2 | *40% и менее 40%* |

## Промежуточная аттестация:

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма промежуточной аттестации** | **Типовые контрольные задания и иные материалы**  **для проведения промежуточной аттестации:** |
| Экзамен  в устной форме по билетам, включающим 2 вопроса | 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  5. Цель и задачи, формы и методы управления человеческими ресурсами  6. Классики социологии о тактике и стратегии управления человеческими ресурсами.  7. Стратегическое управление персоналом как наука. |

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

| **Форма промежуточной аттестации** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивани** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование оценочного средства** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| экзамен:  в устной форме по билетам | Обучающийся:   * 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.   Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики. |  | *5* |
| Обучающийся:   * 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 знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.   В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы. |  | *4* |
| Обучающийся:   * 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.   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. |  | *3* |
| Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.  На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов. | *0 – 5*баллов | *2* |

## 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  хорошо  удовлетворительно  неудовлетворительно |
| **Итого за семестр** *(*дисциплину)  экзамен |  |

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

-проблемная лекция;

-проектная деятельность;

-групповых дискуссий;

-использованиена лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;

# 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.

# 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.

# МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика материально-технического обеспечения дисциплины соответствует требованиями ФГОС ВО.

* + - 1. 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.** |
| --- | --- |
| ***119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 2, строение 3, ауд.1339*** | |
| 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; подключение к сети «Интернет» |

* + - 1. 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 | 640х480, 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.

# 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* |
| 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. Изд-е 2. | Учебник | М.:Изд. центр «Академия» | 2017 | <http://www.academia-moscow.ru> | 5 |
| 10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина) | | | | | | | |
| 1 | Горский А.А., Зотов В.В. и др. | Подготовка выпускной квалификационной работы (бакалавриат) | Методические указания | М.: РГУ им. А.Н. Косыгина | 2020 | локальная сеть университета | *5* |
| 2 | Губачев Н.Н., | Подготовка, оформление и защита работы (магистерской диссертации) | Учебно-методическое пособие | М.: РГУ им. А.Н. Косыгина | 2018 | [локальная сеть университета](http://znanium.com/catalog/product/461501) | 5 |
| 3 | Губачев Н.Н. | Требования к оформлению отчета об учебно-исследовательской работе | Методические  указания | Утверждено на заседании кафедры протокол № 3 от 02.02.18 | 2018 | локальная сеть университета | *5* |

# ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

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

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

## Перечень программного обеспечения

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

### ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫУЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **год обновления РПД** | **характер изменений/обновлений**  **с указанием раздела** | **номер протокола и дата заседания**  **кафедры** |
|  | 2021 |  | № 13 от 27.08.2021 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)