МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

СОГЛАСОВАНО:

Выпускающая кафедра ЭУТ
Заведующий кафедрой ЭУТ

Н.П. Терешина
17 мая 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ

Ю.И. Соколов
23 мая 2019 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Епишкин Илья Анатольевич, к.э.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Стратегическое управление персоналом»

Направление подготовки:	38.04.02 – Менеджмент
Магистерская программа:	Международный маркетинг и управление корпорациями
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2018

Одобрено на заседании	Одобрено на заседании кафедры
Учебно-методической комиссии института Протокол № 7 20 мая 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян	Протокол № 11 15 мая 2019 г. Заведующий кафедрой И.А. Епишкин

Москва 2019 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Стратегическое управление персоналом» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:
ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-11: способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Стратегическое управление персоналом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Стратегическое управление персоналом» осуществляется в форме практических занятий в интерактивной форме. Интерактивная форма практических занятий предусматривает разбор и решение задач по темам курса, изучение бизнес-кейсов, написание эссе, рассмотрение конкретных ситуаций. Практические занятия такого вида предполагают коллективные формы работы слушателей. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 100%. В сочетании с внеаудиторной работой это способствует формированию и развитию у слушателей профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа слушателей представляет собой работу с учебными изданиями и выполнение домашних заданий с целью закрепления материала, рассмотренного на практических занятиях, работа с нормативными документами. Основными формами проведения занятий по дисциплине «Стратегическое управление персоналом» являются практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере стратегического управления человеческими ресурсами организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний.Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из других уже изученных

дисциплин, просить их приводить примеры и искать связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к управлению персоналом. В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения. Кроме того, в ходе проведения семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра при решении бизнес-кейса. Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие. Да и сам процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлеченности. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость. По возможности необходимо включать в преподавание данной дисциплины такие формы работы, как демонстрация практических методов работы с персоналом, например, разработка должностной инструкции какой-либо специальности, составление объявления о приеме на работу, составление и представление личного резюме, разработка примерного перечня вопросов при проведении отборочного интервью, составление уведомления об увольнении работника и т.п. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов управления персоналом. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при подготовке к практическим занятиям. Основными формами контроля являются: анализ и оценка разработанного бизнес-кейса, экзамен, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Тема: Стратегия кадровой политики организации

Место и роль кадровой политики в стратегическом управлении организацией. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации. Концепции стратегии кадровой политики. Типы кадровой политики. Основные принципы формирования кадровой политики. Механизм формирования кадровой политики. Направления реализация кадровой стратегии организации. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.

Тема: Стратегическое управление человеческими ресурсами

Сущность стратегического управления человеческими ресурсами. Цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами. Система стратегического управления человеческими ресурсами и направления ее деятельности. Варианты организационного оформления этой системы.

Тестирование

Тема: Стратегическое управление персоналом

Понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами. Взаимодействие стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии организации. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами

Тестирование

Тема: Разработка и реализация стратегии управления человеческими ресурсами

РАЗДЕЛ 5
Курсовая работа

Экзамен