

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Стратегическое управление персоналом Б1.В.ДВ.5

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019

Автор(ы): Галиуллина Г.Ф.

Рецензент(ы): Махмутов И.И.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Макаров А. Н.

Протокол заседания кафедры No ____ от "____" _____ 20__ г.

Учебно-методическая комиссия Высшей школы экономики и права (Экономическое отделение)
(Набережночелнинский институт (филиал));

Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 20__ г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
 - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Галиуллина Г.Ф. (Кафедра экономической теории и экономической политики, Экономическое отделение), gulia-fag@yandex.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-3	Владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
ОПК-4	Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
ПК-1	Уметь разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владеть навыками их внедрения и реализации
ПК-11	Уметь выбирать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели
ПК-12	Владеть принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, её кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности
ПК-13	Знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
ПК-21	Уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК-22	Уметь разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнения, применять количественные и качественные методы анализа, в т.ч. функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-23	Уметь проводить бенчмаркинг и др. процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении цели организации
ПК-26	Уметь разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-30	Владеть навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способность и умение формировать систему управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик
ПК-31	Способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельность организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
ПК-32	Владеть знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-6	Уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

- теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом;
- основные подходы и методы стратегического управления персоналом;
- содержание основных методов управления персоналом.

Должен уметь:

- применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления персоналом;
- формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития;
- проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления персоналом.

Должен владеть:

- навыками применения на практике основных подходов и методами стратегического управления персоналом;
- основными способами и приемами разработки и реализации стратегий развития персонала;
- практическими навыками построения системы стратегического управления персоналом и направлений стратегического развития.

Должен демонстрировать способность и готовность:

применять полученные знания на практике.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ДВ.5 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 18 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 14 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 50 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 4 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 4 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Основы стратегического управления персоналом	4	1	3	0	10
2.	Тема 2. Подходы к стратегическому управлению персоналом	4	1	3	0	10

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
3.	Тема 3. Методы управления персоналом	4	1	3	0	10
4.	Тема 4. Формулирование и реализация стратегий развития персонала	4	1	3	0	10
5.	Тема 5. Стратегическое развитие персонала	4	0	2	0	10
	Итого		4	14	0	50

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Основы стратегического управления персоналом

Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов, развитие концепции стратегического управления персоналом, необходимость изменения парадигмы управления персоналом, модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика.

Тема 2. Подходы к стратегическому управлению персоналом

Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персоналом в системе стратегического управления персоналом. Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. Модель ?потенциал ресурсов?, модель ?стратегическое соответствие?. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону. Модели ?наилучшее практическое решение?, ?наилучшее соответствие?, ?конфигурационный подход?. Ограничения концепции стратегического управления персоналом.

Тема 3. Методы управления персоналом

Классификация методов управления персоналом. Содержание административных методов управления персоналом и их развитие. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие. Особенности социально-психологических методов управления персоналом. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом. Реализация административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.

Тема 4. Формулирование и реализация стратегий развития персонала

Роль стратегии в управлении персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.

Тема 5. Стратегическое развитие персонала

Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал. Необходимое качество персонала. Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления. Управление компетенциями персонала. Элементы развития персонала: ?научение?, образование, развитие, обучение.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Положение от 24 декабря 2015 г. № 0.1.1.67-06/265/15 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Положение № 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Регламент № 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 4			
	Текущий контроль		
1	Дискуссия	ПК-12, ПК-1	1. Основы стратегического управления персоналом 2. Подходы к стратегическому управлению персоналом 3. Методы управления персоналом 4. Формулирование и реализация стратегий развития персонала 5. Стратегическое развитие персонала
2	Научный доклад	ПК-13, ПК-6, ПК-30	1. Основы стратегического управления персоналом 2. Подходы к стратегическому управлению персоналом 3. Методы управления персоналом 4. Формулирование и реализация стратегий развития персонала 5. Стратегическое развитие персонала
3	Творческое задание	ПК-11, ОПК-4, ОПК-3	1. Основы стратегического управления персоналом 2. Подходы к стратегическому управлению персоналом 3. Методы управления персоналом 4. Формулирование и реализация стратегий развития персонала 5. Стратегическое развитие персонала
	Зачет		

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 4					
Текущий контроль					

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Дискуссия	Высокий уровень владения материалом по теме дискуссии. Превосходное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Высокий уровень этики ведения дискуссии.	Средний уровень владения материалом по теме дискуссии. Хорошее умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Средний уровень этики ведения дискуссии.	Низкий уровень владения материалом по теме дискуссии. Слабое умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Низкий уровень этики ведения дискуссии.	Недостаточный уровень владения материалом по теме дискуссии. Неумение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Отсутствие этики ведения дискуссии.	1
Научный доклад	Тема полностью раскрыта. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в основном соответствуют поставленным задачам.	Тема частично раскрыта. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы частично соответствуют поставленным задачам.	Тема не раскрыта. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы не соответствуют поставленным задачам.	2
Творческое задание	Продемонстрирован высокий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа полностью соответствует требованиям профессиональной деятельности. Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Высокий уровень креативности, самостоятельности. Соответствие выбранных методов поставленным задачам.	Продемонстрирован средний уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа в основном соответствует требованиям профессиональной деятельности. Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Средний уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы в целом соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован низкий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа частично соответствует требованиям профессиональной деятельности. Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Низкий уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы частично соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован неудовлетворительный уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа не соответствует требованиям профессиональной деятельности. Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Недостаточный уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы не соответствуют поставленным задачам.	3
	Зачтено		Не зачтено		
Зачет	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.		

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 4

Текущий контроль

1. Дискуссия

Темы 1, 2, 3, 4, 5

Вопросы для подготовки к дискуссии

Тема 1. Основы стратегического управления персоналом

1. Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов.
2. Развитие концепции стратегического управления персоналом.
3. Необходимость изменения парадигмы управления персоналом в современных условиях.
4. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста.
5. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом.
6. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом.
7. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика.

Тема 2. Подходы к стратегическому управлению персоналом

1. Подходы к стратегическому управлению персоналом.
2. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал.
3. Модель ?потенциал ресурсов?, модель ?стратегическое соответствие?.
4. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону.
5. Модели ?наилучшее практическое решение?, ?наилучшее соответствие?, ?конфигурационный подход?.
6. Ограничения концепции стратегического управления персоналом.
7. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.
8. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом.
9. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персонала в системе стратегического управления персоналом.

Тема 3. Методы управления персоналом

1. Классификация методов управления персоналом.
2. Содержание административных методов управления персоналом и их развитие.
3. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие.
4. Особенности социально-психологических методов управления персоналом.
5. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом.
6. Реализация административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.

Тема 4. Формулирование и реализация стратегий развития персонала

1. Роль стратегии в управлении персоналом.
2. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи.
3. Управление, ориентированное на высокие показатели работы.
4. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности.
5. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.
6. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом.
7. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.

Тема 5. Стратегическое развитие персонала

1. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала.
2. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал.
3. Необходимое качество персонала.
4. Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления.
5. Управление компетенциями персонала.
6. Элементы развития персонала: ?наушение?, образование, развитие, обучение.

2. Научный доклад

Темы 1, 2, 3, 4, 5

Примерная тематика научных докладов.

1. Как я понимаю сущность и назначение стратегического планирования как элемента стратегического управления.
2. Моя философия управления персоналом
3. Разработка и реализация стратегии управления персоналом организации.
4. Выявление и оценка кадровых рисков с целью моделирования эффективных бизнес-процессов в области стратегического управления персоналом.
5. Организация финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации с целью оптимизации как отдельных бизнес-процессов, так и системы стратегического управления персоналом в целом.

6. Формирование программ для обеспечения развития кадрового потенциала организации в соответствии со стратегией ее развития.
7. Эффективное руководство подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом.
8. Создание системы управления персоналом предприятия.
9. Стратегическое управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности организации.
10. Особенности управления персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации.
11. Этапы построения кадровой политики.
12. Концепции развития управления персоналом в условиях рыночной системы.
13. Организационное проектирование системы управления персоналом.
14. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
15. Реализация стратегии управления персоналом.
16. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
17. Инновации в управлении персоналом.
18. Управление нововведениями в кадровой работе.
19. Зависимость менеджмента изменений от организационной культуры.
20. Как бы Вы использовали определенные методы управления персоналом, чтобы выбирать, обучать, побуждать и оценивать служащих.

3. Творческое задание

Темы 1, 2, 3, 4, 5

На каждое занятие студенты приходят с очередным выполненным заданием.

Задание 1 Нужно ли Вам стратегическое планирование?

1. Знаете ли Вы лично, что Вам предстоит делать в ближайшие три года?

Нет Приблизительно Определенно знаю

(0) (1) (2)

2. Имеете ли Вы специальные цели в Вашей работе на следующий год?

Нет Имею некоторые идеи Имею цели в письменном виде

(0) (1) (2)

3. Имеет ли Ваш отдел специальные цели в работе на следующий год?

Нет Имеет некоторые идеи Имеет цели в письменном виде

(0) (1) (2)

4. Проводит ли Ваша организация стратегическое планирование?

Нет Да, но я не участвую Да, я участвую

(0) (1) (2)

5. Могут ли члены Вашего коллектива объяснить, как их персональные задачи связаны с долгосрочными целями организации?

Организация не имеет Некоторые мои коллеги Все мои коллеги

(0) долгосрочных планов (1) могут объяснить (2) могут объяснить

6. Имеет ли Ваш отдел "миссию"?

Нет Мы понимаем, какая Мы имеем "миссию"

(0) (1) у нас "миссия" (2) в письменном виде

7. Можете ли Вы определить "ценности" своего отдела?

Не понимаю вопроса Я думаю, что да Ценности изложены

(0) (1) (2) в письменном виде

8. Может ли Ваш отдел прервать свою ежедневную работу на 5 полных рабочих дней, чтобы спланировать будущую работу?

Нет Может быть Да

(0) (1) (2)

Получите общее количество очков путем сложения

Если количество очков 0 - 8: Ваш отдел не получит положительных результатов от стратегического планирования, так как это будет серьезным отклонением от обычного курса ведения бизнеса, которого придерживается Ваш коллектив. Вам (лично и отделу) необходимо серьезно оценить уровень понимания ситуации прежде, чем начинать процесс стратегического планирования, особо, если ответ на первый или последний вопрос оценен как 0.

Если количество очков 9-12: Ваш отдел знаком с основными принципами стратегического планирования, даже если сам по себе этот термин не используется у Вас в организации. Проведенное по правилам, стратегическое планирование окажет положительное влияние на деятельность Вашей организации. Данное пособие поможет провести планирование правильно.

Если количество очков 13-16: Ваш отдел уже проводит стратегическое планирование или что-то похожее на это. Это пособие может дать Вам некоторые полезные "подсказки" для того, чтобы усовершенствовать процесс.

Если Ваш отдел уже участвует в процессе стратегического планирования, что бы Вы хотели удалить из этого процесса?

Задание 2 Составляющие стратегического планирования?

1. Проводил ли Ваш отдел внутренний анализ в течение последних двух лет?

Нет Да

2. Если "Да", удовлетворены ли Вы результатами?

Очень В основном- есть необходимость улучшить Не удовлетворен

3. Что бы Вы хотели улучшить или изменить?

4. Проводил ли Ваш отдел внешний анализ в течение последних двух лет?

Нет Да

5. Если "Да", удовлетворены ли Вы результатами?

Очень В основном есть необходимость улучшить Не удовлетворен

6. Что бы Вы хотели улучшить или изменить?

7. Были ли у Вашего отдела за последние два года в письменном виде миссия, видение и цели?

Нет Да

8. Если "Да", удовлетворены ли Вы результатами?

Очень В основном есть необходимость улучшить Не удовлетворен

9. Что бы Вы хотели улучшить или изменить?

10. Определял ли Ваш отдел за последние два года будущие цели?

Нет Да

11. Если "Да", удовлетворены ли Вы результатами?

Очень В основном есть необходимость улучшить Не удовлетворен

12. Что бы Вы хотели улучшить или изменить?

13. Разрабатывал ли Ваш отдел план действий со специфическими задачами на будущее за последние два года?

Нет Да

14. Если "Да", удовлетворены ли Вы результатами?

Очень В основном есть необходимость улучшить Не удовлетворен

15. Что бы Вы хотели улучшить или изменить?

16. Пытался ли Ваш отдел оценивать выполнение плана в течение последних двух лет?

Нет Да

17. Если "Да", удовлетворены ли Вы результатами?

Очень В основном есть необходимость улучшить Не удовлетворен

18. Что бы Вы хотели улучшить или изменить?

Задание 3 Внутренний анализ

1. Сначала определите "коэффициент риска". По шкале от 1 да 10 (1 - не расположен к риску, 10 - рискует), определите, где Вы находитесь

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

не расположен рискует

к риску

Так как стратегическое планирование означает ведение бизнеса "не так как обычно", если Ваш коэффициент риска 3 или ниже, Вам необходимо сформулировать свое отношение к изменениям перед тем, как начать, стратегическое планирование.

2. По шкале от 1 да 10 (1 - не расположен к риску, 10 - рискует) определите, где находится Ваш начальник

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

не расположен рискует

к риску

3. Как Вы думаете, будет ли ваш начальник поддерживать другой путь ведения бизнеса? Если Вы считаете, что его или ее коэффициент риска низкий. Вам необходимо поговорить с Вашим начальником для того, чтобы понять будет ли он поддерживать процесс и его результаты.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

не расположен рискует

к риску

4. Могут ли основные работники вести бизнес по-другому, не как обычно. Если Вы хотите выдвинуть идею стратегического планирования для отдела, Вам нужно определить коэффициент риска среди сотрудников. Насколько Ваши предположения правильны? Если нет, то почему?

Задание 4 Внешний анализ

Попросите работников Вашего коллектива внести свои предложения, ответив на вопросы, используя их ответы как основу процесса обсуждения.

1. Какие три экономические фактора могут быть важными для Вашей организации в будущем?
2. Какие три политические фактора могут быть важными для Вашей организации в будущем?
3. Какие три социальные фактора могут быть важными для Вашей организации в будущем?
4. Какие три технологические фактора могут быть важными для Вашей организации в будущем?

Когда работники отвечать на каждый вышеперечисленный вопрос и будут называть дополнительные факторы, попросите их поставить "10" каждому фактору, который они считают наиболее значимым для организации в будущем. Составьте список факторов. Есть ли согласие во мнениях? Нужно ли дальнейшее обсуждение?

Возьмите первые 15 наиболее важных факторов и попросите группу составить для них схему возможного влияния. Например, насколько вероятно, что фактор $\diamond 1$ будет влиять на будущее организации в планируемый период? Какое влияние (положительное или отрицательное) он будет иметь?

Схема возможного влияния

превосходно +10 >

>

>

>

>

>

>

>

нет влияния 0 > _____

>

>

>

>

>

катастрофически -10 > !!!!!!!!

низкая средняя высокая

вероятность вероятность вероятность

Основываясь на результатах Вашей схемы возможного влияния какой фактор, по мнению группы, будет иметь наиболее положительное влияние? Какие две вещи должен сделать отдел (организация), чтобы увеличить вероятность положительного влияния?

Основываясь на результатах Вашей схемы возможного влияния какой фактор, по мнению группы, будет иметь наиболее отрицательное влияние? Какие две вещи должен сделать отдел (организация), чтобы увеличить вероятность положительного влияния?

Основываясь на результатах Вашей схемы возможного влияния какой фактор, по мнению группы, будет иметь наибольшую вероятность влияния? Какие две вещи должен сделать отдел (организация), чтобы влияние было положительным?

Подобная схема может быть использована для оценки факторов в процессе внутреннего анализа.

Задание 5 Видение и цель

Обсуждения начинаются с определения основных ценностей и ведущей философии.

1. Почему Вы отдаете все свое рабочее время и энергию этой организации (этому отделу)?
2. Какими делами Вы гордились? Почему это важно для Вас?
3. По Вашему мнению, какие самые достойные дела осуществили (в последние три года)? Почему они самые достойные?
4. Если Вы услышите, что посторонние люди разговаривают о Вашей организации, какие три прилагательных, вы надеетесь, они будут пользоваться? (Почему? Что эти слова означают для Вас?)
5. Что делает Вашу организацию неповторимой? Что Вы можете предложить такого, чего никто не в состоянии предложить?
6. Каков Ваш вклад в общество (в организацию)? Как это можно определить?
7. Почему Вы прямо сейчас не закроете свой отдел?
8. Как, Вы думаете, этот отдел будет выглядеть через пять лет? Почему это желательно?
9. Какие идеи возникают в Вашем коллективе? Попытайтесь выбрать самые важные и составить видение.

Является ли это видением:

* призывающим и мотивирующим?

* легко понимаемым?

- * кратким (одно-два предложения)?
 - * стабильным?
 - * отличным от стандартных предложений и в чем-то лучшим, чем они?
10. Цель обычно требует обсуждения основных ценностей и ведущей философии.
 11. Если Вы захотите завтра выйти из бизнеса, кто об этом будет жалеть?
 12. Что хотят эти "держатели акций", чтобы организация обеспечивала?
 13. Как организация сейчас удовлетворяет эти потребности?
 14. Как следует отделу удовлетворять эти потребности в будущем?
 15. Попробуйте теперь сформулировать цель.

Ваша цель:

- * поддерживает видение?
- * объясняет, что Вы делаете?
- * объясняет, что Вас мотивирует делать это?
- * объясняет, для кого Вы это делаете?
- * отражает то, что представляет из себя организация и надежды на то, что она будет представлять из себя в будущем?

Задание 6 Определение основных задач

На чем ваш отдел должен сосредоточить свою деятельность в планируемый период? Попросите членов вашей группы назвать предполагаемые основные задачи. Постарайтесь сгруппировать идеи по цели (например, повышение авторитета отдела в среде руководителей), а не по функциональным областям (например, оплата труда). Это поможет вам убедиться в том, что работа отдела сосредоточена на основных задачах, а не на традиционных рабочих проектах, и что функциональные области служат выполнению одной основной задачи (так как в результате, стратегическое планирование должно координировать работу отдела и направлять ее к простому, согласованному завершению).

Вам может быть потребуется несколько раз переписать эти основные задачи, пока не будет полной уверенности, что они:

- * реальны
- * представляют наиболее важные задачи
- * сосредоточены на том, ЧТО нужно сделать (но не на как и кому)
- * ясны, кратки и легки понимаемы теми, кто читает их.

Постарайтесь ограничить 5-6 основными задачами. Если у Вас их больше, Вам необходимо пересмотреть приоритеты или укрепить задачи путем группировки.

Перечислите основные задачи. Что будет "показателями успеха" для каждой? Какие события скажут Вам, что Вы на правильном пути?

Основная задача ♦1 _____

_____ Показатели успеха

Основная задача ♦2 _____

_____ Показатели успеха

Основная задача ♦3 _____

_____ Показатели успеха

Основная задача ♦4 _____

Показатели успеха

Основная задача ♦5 _____

_____ Показатели успеха

Основная задача ♦6 _____

Показатели успеха

Задание 7 План действий

План действий обычно имеет следующую форму:

1. Основные задачи

A. Цели

1. Подцели

a) и.т.д.

Для каждой основной задачи, попросите коллег по группе планирования перечислить мероприятия, которые отдел должен провести в свете решения основной задачи. Сосредоточьтесь на наилучшем варианте, который может быть или не быть традиционным.

* Что необходимо сделать?

* Кто должен это сделать? Важно перечислить функциональные отделы.

* Когда это должно быть сделано? Обсудите сроки и не забудьте, что это может быть многолетний план.

Сопrotивляйтесь попыткам простого "втискивания" в основные задачи всего того, что делает отдел. Это может помочь определить, что не нужно делать. Если Вы остались с некоторыми проектами и действиями, которые не поддерживают основные задачи, Вам нужно спросить себя:

1. Правильно ли Вы сформулировали основные задачи?

2. Насколько эти действия необходимы?

Действия, которые не поддерживают основные задачи, требуют особого внимания и оценки.

Ответственность за цели и подцели должна быть связана с изменением трудовой активности сотрудников.

Индивидуальная и групповая оценка деятельности должна измерять достижения на пути продвижения к стратегическим целям отдела.

Задание 8 Оценка выполнения

Выполнение стратегического плана должно регулярно оцениваться для подтверждения того, что план сам по себе все еще в действии и выполнение идет целенаправленно.

1. Какие проблемы не были предусмотрены?

2. Какие возможности не были предусмотрены?

3. Может ли (и должен) отдел скорректировать свой план в свете этих непредвиденных проблем и возможностей?

*не позволяйте каждой непредусмотренной возможности и проблеме "выбивать" вас из плана. Любая корректировка должна проводиться в соответствии с видением отдела, целью и основными задачами.

4. Целенаправленно ли идет выполнение плана? Где Вы отстаете или опережаете график?

5. Чему Вы научились? Что бы Вы хотели улучшить или сделать другим путем в следующий раз?

Зачет

Вопросы к зачету:

1. Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов.

2. Развитие концепции стратегического управления персоналом

3. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д. Геста.

4. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал.

5. Модель ?потенциал ресурсов?, и модель ?стратегическое соответствие?.

6. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р. Ричардсону и М. Томпсону.

7. Модели ?наилучшее практическое решение?, ?наилучшее соответствие?, и ?конфигурационный подход?.

8. Содержание административных методов управления персоналом

9. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие.

10. Содержание социально-психологических методов управления персоналом и их развитие.

11. Модель управления, ориентированная на высокий уровень приверженности.

12. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи.

13. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.

14. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом.

15. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала.

16. Управление компетенциями персонала и их развитие.

17. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.

18. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом.

19. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом.

20. Основные проблемы управления персоналом в современных условиях и возможные пути их решения.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 4			
Текущий контроль			
Дискуссия	На занятии преподаватель формулирует проблему, не имеющую однозначного решения. Обучающиеся предлагают решения, формулируют свою позицию, задают друг другу вопросы, выдвигают аргументы и контраргументы в режиме дискуссии. Оцениваются владение материалом, способность генерировать свои идеи и давать обоснованную оценку чужим идеям, задавать вопросы и отвечать на вопросы, работать в группе, придерживаться этики ведения дискуссии.	1	10
Научный доклад	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты оцениваются также ораторские способности.	2	20
Творческое задание	Обучающиеся выполняют задания, требующие создания уникальных объектов определённого типа. Тип объекта, его требуемые характеристики и методы его создания определяются потребностями профессиональной деятельности в соответствующей сфере либо целями тренировки определённых навыков и умений. Оцениваются креативность, владение теоретическим материалом по теме, владение практическими навыками.	3	20
Зачет	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература:

1. Резник С. Д. Стратегия кадрового менеджмента : учеб. пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина ; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. ? М. : ИНФРА-М, 2018. ? 167 с. ? (Высшее образование: Магистратура). ? www.dx.doi.org/10.12737/textbook_59b8c3e14ae7f7.48155008. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/911805>
2. Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 242 с.: 60x90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5659-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926039>
3. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010654-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/534704>

7.2. Дополнительная литература:

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Управление персоналом', 'Менеджмент организации' / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/883716>
2. Агафонов В. А. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры : монография / В.А. Агафонов. ? М. : ИНФРА-М, 2018. ? 276 с. ? (Научная мысль). ? www.dx.doi.org/10.12737/25005. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/975795>
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Книга 3 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. ? М. : ИНФРА-М, 2017. ? 174 с. ? (Научная мысль). ? www.dx.doi.org/10.12737/13349. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/906544>
4. Пугач С. П. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. ? М. : ИНФРА-М, 2017. ? 242 с. ? (Научная мысль). ? www.dx.doi.org/10.12737/25064. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/851817>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

. on-line HR- journal - <http://www.hr-journal.ru>

Журнал "Управление развитием персонала" - <http://www.grebennikoff.ru/product/25>

Журнал "Управление человеческим потенциалом" - <http://www.grebennikoff.ru/product/26>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	<p>кции есть форма учебного занятия, цель которого состоит в рассмотрении основных теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Одно из основных назначений лекций состоит не только в получении необходимых знаний, но и в организации самостоятельной работы студентов. Работать самостоятельно студент должен до лекции, во время лекции и после нее.</p> <p>Подготовка студента к лекции. Восприятие лекции тем эффективнее, чем больше студент подготовлен к ней. Для этого можно, во-первых, ознакомиться с вопросами темы по программе учебного курса, и, по возможности, самому выделить основные, главные из них, во-вторых, постараться прочитать как можно больше учебного материала по теме предстоящей лекции.</p> <p>Работа студента на лекции. Важно сразу же психологически настроить себя на нужный лад, на внимательную работу в ходе лекции. Записывание лекции способствует лучшему ее усвоению, запоминанию. Процесс записи дольше поддерживает внимание и трудоспособность на лекции. Конспектирование лекций служит средством развития умственных способностей человека (мобилизует внимание, активизирует восприятие, мышление), вырабатывает умение в короткой и сжатой форме излагать мысли, развивает навыки литературного изложения, повышает культуру речи.</p> <p>В лекции нередко сообщаются такие факты, научные данные, выводы и обобщения, которые еще не отражены в учебнике, не описаны систематически в научной литературе. Новый научный материал может встретиться в различных научных источниках (статья, рецензиях, монографиях). В лекции же он обобщается, приводится в систему. Вот почему важно записывать лекцию. Наконец, конспект лекции ? это опора для памяти, материал для подготовки к семинарским занятиям, к зачету, экзамену, а после окончания учебы ? это полезный архив слушателя.</p> <p>Конспектируя лекции, необходимо понять излагаемый материал. Даже дословное механическое записывание лекции без достаточного ее понимания пользы не принесет. Конспект должен отражать основное содержание лекции, записанной своими словами, кратко, сжато и вместе с тем полно. Точно следует записывать определения, выводы. Лектор интонацией голоса, манерой изложения материала выделяет важное, основное, помогая тем самым студентам отделить главное от второстепенного. В тех случаях, когда лектор диктует (повторяет) отдельные положения, их следует обязательно записывать. Важно фиксировать в конспекте и то, что преподаватель пишет на доске (схемы, графики, формулы и т.д.).</p> <p>Записи в конспекте должны быть расчлененными, графически четкими. В них должны быть заголовки, подзаголовки, абзацы, широкие поля, на которых студент может записывать свои мысли, вопросы, свое отношение к излагаемому.</p> <p>Работа студента после лекции. Работу над конспектом следует продолжить и после лекции. Немаловажное значение имеет упорядочение записей лекции, которое заключается в определенной доработке конспекта ? дополнении, исправлении новых терминов и т.д. Следует это делать систематически, в процессе работы над учебной монографической литературой.</p> <p>Наконец, доработка конспектов заключается в освоении записей, схем, рисунков, сделанных в ходе лекции не всегда четко и точно.</p> <p>Систематическая работа над конспектами лекций обеспечит приобретение прочных и твердых знаний.</p>
практические занятия	<p>Работа на практических занятиях предполагает активное участие в дискуссиях. Для подготовки к занятиям рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторам могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем.</p> <p>В текстах авторов, таким образом, следует выделять следующие компоненты: постановка проблемы; варианты решения; аргументы в пользу тех или иных вариантов решения. На основе выделения этих элементов проще составлять собственную аргументированную позицию по рассматриваемому вопросу.</p> <p>При работе с терминами необходимо обращаться к словарям, в том числе доступным в Интернете.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа студента включает следующие формы работ:</p> <ol style="list-style-type: none">1. изучение лекционного материала, предусматривающие проработку конспекта лекций и учебной литературы;2. поиск (подбор), обзор литературы и электронных источников, систематизация изучаемого материала по темам курса;3. поиск (подбор), обзор литературы и электронных источников, систематизация изучаемой информации по индивидуально заданной проблеме курса;4. выполнение домашней контрольной работы, выдаваемой на практических занятиях;5. изучение материала, вынесенного на самостоятельное изучение;6. подготовка к практическим занятиям;7. подготовка к контрольной работе, тестированию;8. написание реферата по заданной проблеме;9. подготовка доклада по выбранной теме;10. подготовка к зачету.
дискуссия	<p>Для подготовки к дискуссии необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Изучить предложенные темы для дискуссии.2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.4. Подобрать литературу.5. Выписать тезисы.6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике. <p>Особенности дискуссии: Дискуссия предполагает включенность в работу всей группы студентов. Студенты должны обязательно изучить данный материал не по одному источнику, а расширить свой кругозор по выбранной теме, из различных источников (научная литература, научные журналы, СМИ, интернет ресурсы, справочники и т.д.). При изучении вопросов необходимо обратиться не только к традиционным материалам, но и учитывать другие точки зрения. Изучение большого количества материала помогает студенту выразить свое мнение, доказать его и дать оценку. Дискуссия не должна превращать в бесформенные выкрики, и содержать ответы: ?согласен? - ?не согласен?, ?хорошо? - ?плохо?, ?я так думаю?, ?мне так кажется?. Данные виды ответов показывают не готовность студента к дискуссии. Студент должен отстаивать свою точку зрения, аргументировать ее, делать выводы, задавать вопросы оппоненту. В ходе дискуссии студенты могут менять свою точку зрения, ведь только в споре рождается истина.</p>
научный доклад	<p>Основные задачи студента при написании доклада:</p> <ul style="list-style-type: none">- с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;- верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме. <p>Основными требованиями к докладу считаются:</p> <ol style="list-style-type: none">a) информативность и полнота изложения основных идей первоисточника;b) точность изложения взглядов автора - неискаженное фиксирование всех положений первичного текста,c) объективность - реферат должен раскрывать концепции первоисточников с точки зрения их авторов;d) изложение всего существенного - 'чтобы уметь схватить новое и существенное в сочинениях' (М.В. Ломоносов);e) изложение в логической последовательности в соответствии с обозначенной темой и составленным планом;f) соблюдение единого стиля - использование литературного языка в его научно-стилевой разновидности;g) корректность в характеристике авторского изложения материала. <p>Защита осуществляется на аудиторных занятиях, предусмотренных учебным планом. Время защиты 5-7 минут. Процедура защиты доклада складывается следующим образом:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Сообщение темы.2. Обоснование выбора темы (проблемность, актуальность).3. Постановка цели, задач.4. Определение предмета и объекта исследования.5. Структура работы.6. Содержание работы (самые яркие, значимые моменты).7. Выводы по работе.

Вид работ	Методические рекомендации
творческое задание	Творческое задание должно иметь: - научно-исследовательский характер; - глубину знаний, объем используемого материала, самостоятельность в решении задач при разборе идей и формулирования темы; - связь теории с практикой; научность, сознательность и активность усвоения знаний; Творческое задание состоит из двух частей: теоретической и практической. В качестве последней по данному курсу выступают конкретные задания, а в теоретической является пояснительная записка. Для успешного выполнения и своевременной защиты творческого задания разработаны и утверждены сроки поэтапного контроля и самоконтроля за выполнением работы в течении отведенного времени над творческим проектом
зачет	При подготовке к зачету необходимо опираться, прежде всего, на лекции, а также на источники, которые разбирались на практических занятиях. В каждом билете на зачете содержатся два вопроса. Необходимо помнить: 1. Ответы на вопросы должны быть четкими и полными. 2. Студент должен показать навыки грамотного владения терминами по дисциплине, знать их определения. 3. Студент должен показать умения анализировать научный материал, нормативно-правовые акты по дисциплине. 4. Студент должен уметь приводить точки зрения ученых, анализировать и формулировать собственные выводы по вопросам билета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Освоение дисциплины "Стратегическое управление персоналом" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины "Стратегическое управление персоналом" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе Управление персоналом организации .