

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет»  
Институт права и экономики  
Кафедра менеджмента

Утверждена на заседании  
Ученого совета ИПЭ  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Протокол №\_\_

Рабочая программа дисциплины

## **Стратегическое управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки  
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Квалификация  
магистр

Форма обучения  
заочная

Улан-Удэ  
2021

## **Пояснительная записка**

### **Цели освоения дисциплины**

Формирование у обучающихся представления о стратегическом управлении персоналом, развитие навыков разработки и реализации кадровой политики организации с позиций стратегического управления

### **Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Учебная дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, блок «Дисциплины по выбору» учебного плана.

### **Планируемые результаты обучения по дисциплине и индикаторы достижения компетенций.**

#### **В результате освоения дисциплины студент должен:**

##### **Знать:**

- основы методологии управления персоналом (фило-софию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом различного социального и культурного происхождения)
- методы разработки стратегии командной работы организации
- сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом системы регионального и муниципального управления
- основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом органов государственной власти и местного самоуправления
- основы кадрового планирования в организации государственной власти и местного самоуправления
- технологии управления персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления

##### **Уметь:**

- вырабатывать стратегию командной работы и организовать отбор членов команды для достижения стратегических целей
- анализировать потребности людей различного социального и культурного происхождения в процессе межкультурного взаимодействия с ними, опираясь на знания причин проявления социальных обычаев и различий в поведении людей;
- создавать недискриминационную среду взаимодействия, в том числе при выполнении профессиональных задач,
- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом органов государственной власти и местного самоуправления

##### **Владеть:**

- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом, учитывая социальные и культурные отличия
- навыками создания недискриминационной среды взаимодействия, в том числе при выполнении профессиональных задач
- навыками управления персоналом структурных подразделений организации органов государственной власти и местного самоуправления
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом органов государственной власти и местного самоуправления

#### **Планируемые результаты освоения образовательной программы:**

- УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
  - УК-3.1 - вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели
- УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
  - УК-5.1 - анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, обосновывает актуальность их использования
  - УК-5.3 - владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия, в том числе при выполнении профессиональных задач
  - УК-5.2 - объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе межкультурного взаимодействия с ними, опираясь на знания причин проявления социальных обычаев и различий в поведении людей
- ПК-2 - Способность систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы регионального и муниципального управления, выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации
  - ПК-2.3 - оценивает последствия разработанных предложений по совершенствованию системы регионального и муниципального управления

- ПК-2.1 - оценивает результативность и эффективность деятельности органов государственной власти и местного самоуправления
- ПК-2.2 - разрабатывает предложения по совершенствованию системы регионального и муниципального управления

### Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№	Название разделов дисциплины	Лекция	Практическое занятие	Самостоятельная работа
Семестр 4		6	12	126
1	Основные теории и концепции управления персоналом	2	2	126
2	Система управления персоналом.	2	2	
3	Стратегия и политика управления персоналом	2	2	
4	Маркетинг (планирование) персонала как стратегическая функция.		3	
5	Локальные нормативные акты и их роль в управлении персоналом.		3	

### Тематическое планирование курса

#### Основные теории и концепции управления персоналом

Семестр 4

##### Основные теории и концепции управления персоналом

*Лекция.* 2 ч. Обзорная лекция

*Практическое занятие.* 2 ч. Основные теории и концепции управления персоналом

*Самостоятельная работа.* 126(0) ч. Обзор литературы

#### Система управления персоналом.

Семестр 4

##### Система управления персоналом.

*Практическое занятие.* 2 ч. Система управления персоналом.

*Лекция.* 2(0) ч. Система управления персоналом.

#### Стратегия и политика управления персоналом

Семестр 4

##### Стратегия и политика управления персоналом

*Практическое занятие.* 2 ч. Стратегия и политика управления персоналом

*Лекция.* 2(0) ч. Стратегия и политика управления персоналом

#### Маркетинг (планирование) персонала как стратегическая функция.

Семестр 4

##### Маркетинг (планирование) персонала как стратегическая функция.

*Практическое занятие.* 3(0) ч. Маркетинг (планирование) персонала как стратегическая функция

#### Локальные нормативные акты и их роль в управлении персоналом.

Семестр 4

##### Локальные нормативные акты и их роль в управлении персоналом.

*Практическое занятие.* 3(0) ч. Локальные нормативные акты и их роль в управлении персоналом.

### БРС

Семестр	Контрольные точки	Баллы
4	<b>Текущий контроль</b> в разделе «Система управления персоналом.» Кейс	20
4	<b>Текущий контроль</b> в разделе «Стратегия и политика управления персоналом» Реферат	20
4	<b>Текущий контроль</b> в разделе «Маркетинг (планирование) персонала как стратегическая функция.»	

Семестр	Контрольные точки	Баллы
	Тест	20
4	<b>Экзамен</b>	
	Устный опрос по билетам	40
Итого за семестр 4: 100		

## Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного процесса

### Образовательные технологии (в том числе на занятиях, проводимых в интерактивных формах).

Образовательные технологии (в том числе на занятиях, проводимых в интерактивных формах). Образовательные технологии (в том числе на занятиях, проводимых в интерактивных формах). В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: • семинарские занятия с использованием активных и интерактивных методов обучения. Интерактивные методы обучения: решение кейсов. Подходы и принципы интерактивного занятия приведены в методических рекомендациях по организации изучения дисциплины в разделе Методические рекомендации для преподавателя. Кейс. Ситуация – это совокупность фактов и данных, определяющих то или иное явление, имевшее место в практике. В этом качестве любая характерная ситуация из области управления может служить объектом для анализа и обучения. Возможен случай, когда ситуация кроме материала для анализа содержит и проблемы, требующие решения. Этому методу присущи следующие основные признаки: • наличие конкретной ситуации для заданного момента времени; • разработка соревнующимися группами или отдельными лицами вариантов решения ситуации; • обсуждение разработанных вариантов разрешения ситуаций с возможным предварительным рецензированием, публичная защита их и т. д.; • подведение итогов и оценка результатов преподавателем, ведущим занятие. Анализ и разрешение ситуации осуществляются методом разбора. Самостоятельная работа студентов (СРС) – это планируемая учебная и научная работа, выполняемая по заданию преподавателя под его методическим и научным руководством. СРС по данной дисциплине включает: • подготовку к аудиторным занятиям (проработка пройденного учебного материала по конспектам, рекомендованной преподавателем учебной и научной литературе; изучение учебного материала, перенесенного с аудиторных занятий на самостоятельную проработку); • подготовка к практическим занятиям (к проведению деловых игр, групповых упражнений, решения кейсов, коллоквиумов); • выполнение индивидуальных самостоятельных творческих работ и заданий (реферат, индивидуальное письменное задание); • подготовка к письменному тестированию и коллоквиумам. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 8 часа. 4 Учебно-методические материалы, в том числе методические указания для обучающихся по освоению дисциплины По данной дисциплине разработаны методические указания для обучающихся по освоению дисциплины, а также учебнометодические материалы для обучающихся по самостоятельной работе, наглядные материалы для занятий

### Учебно-методические материалы, в том числе методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По данной дисциплине разработано учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся и размещено в электронной информационно-образовательной среде университета (личном кабинете студента)

### Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

По данной дисциплине разработано учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся и размещено в электронной информационно-образовательной среде университета (личном кабинете студента).

### Оценочные средства

По данной дисциплине разработаны оценочные средства, критерии их оценивания, а также методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

- [07415m.doc](#)

### Список литературы

Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

#### Основная

1. [Стратегическое управление персоналом](#): Учебное пособие для вузов/Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В.. —Москва: Юрайт, 2022. —168 с.

Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/497151>

2. [Управление человеческими ресурсами](#): Учебник и практикум для вузов/под общ. ред. Лапшовой. —Москва: Юрайт, 2022. —406 с.  
Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489420>
3. [Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2](#): Учебник и практикум для вузов/отв. ред. Барков С. А., Зубков В. И.. —Москва: Юрайт, 2021. —245 с.  
Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/470600>
4. [Управление человеческими ресурсами](#): Учебник для вузов/под ред. Максимцева И.А., Горелова Н.А.. —Москва: Юрайт, 2021. —467 с.  
Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/468655>

#### Дополнительная

1. [Управление человеческими ресурсами в образовательной организации](#): Учебное пособие для вузов/Москвин С. Н.. —Москва: Юрайт, 2022. —142 с.  
Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/492805>
2. [Управление человеческими ресурсами: современный подход](#): Учебник и практикум для вузов/Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А.. —Москва: Юрайт, 2022. —270 с.  
Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/490237>
3. [Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие](#): Учебник для вузов/Кязимов К. Г.. —Москва: Юрайт, 2022. —202 с.  
Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/494037>

#### **Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

Федеральный портал. Российское образование. <http://www.edu.ru/>  
Российский образовательный портал. <http://www.school.edu.ru/default.asp>  
Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент. <http://ecsocman.hse.ru/>  
Естественный научно-образовательный портал. <http://www.en.edu.ru/>  
Федеральный правовой портал. Юридическая Россия. <http://www.law.edu.ru/>  
Информационно-коммуникационные технологии в образовании. <http://www.ict.edu.ru/>  
Федеральный образовательный портал. Социально-гуманитарное и политическое образование. <http://www.humanities.edu.ru/>  
Российский портал открытого образования. <http://www.openet.edu.ru/>  
Архив научных журналов издательства <http://iopscience.iop.org/>

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

Портал электронного обучения БГУ [e.bsu.ru](http://e.bsu.ru)  
Личный кабинет преподавателя или студента БГУ <https://my.bsu.ru/>  
База данных «Университет»  
Электронные библиотечные системы: Руконт, издательство «Лань», Консультант студента  
Тестовый доступ: American Institute of Physics, Znanium.com, Casc, Редакция журналов BMJ Group, БиблиоРоссика, электронная коллекция книг и журналов Informa Healthcare, Polpred, Science Translational Medicine, коллекция журналов BMG Group

#### **Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для проведения занятий лекционного и семинарского (практические занятия) типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего и промежуточного контроля используются помещения оснащенные компьютерной техникой с выходом в «Интернет» и обеспеченные доступом в электронную информационно-образовательную среду университета позволяющие демонстрировать существующие наборы

5  
учебно-наглядных пособий (презентации, информационные стенды, плакаты и пр.), обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин (модулей); - Помещения для самостоятельной работы обучающихся (университетские компьютерные классы, читальные залы Научной библиотеки БГУ и др.) оснащены компьютерной техникой с выходом в «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Автор: Нагаслаева Ирина Олеговна

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры \_\_\_\_\_ от «\_\_»  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Протокол №\_\_.