

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Казанский национальный исследовательский  
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»

Институт (факультет) Институт экономики, управления и социальных технологий  
Кафедра Экономической теории и управления ресурсами

## АННОТАЦИЯ

к рабочей программе

### «Стратегия управления персоналом»

Индекс по учебному плану: Б1.В.06

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Квалификация: бакалавр

Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

Вид(ы) профессиональной деятельности:

- социально-психологическая;
- организационно-управленческая и экономическая

Разработчик:        доцент кафедры ЭТиУР, к.псих.н. И.С. Осадчий

Казань 2017 г.

## 1. Цель и задачи учебной дисциплины

В процессе изучения дисциплины «Стратегия управления персоналом» студенты, обучающиеся по направлению «Управление персоналом» для получения квалификации «Бакалавр», должны освоить подходы к теоретическому исследованию и практическому решению проблем стратегического управления персоналом в организациях различных направлений деятельности, масштабов и форм собственности на всех уровнях управления.

В результате освоения дисциплины студент приобретает знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение целей образовательной программы «Управление персоналом» и подготовку к разработке эффективной стратегии управления персоналом организаций; к стратегическому управлению процессами, нацеленными на эффективное формирование, использование и развитие человеческих ресурсов, повышение их конкурентоспособности.

### Задачи изучения дисциплины:

- изучить основные методологические и практические аспекты стратегии управления персоналом организации;
- изучить основы разработки стратегии управления персоналом организации;
- сформировать представление о подходах к формированию миссии организации, к стратегическому анализу факторов среды организации, формулировке и оценке стратегических альтернатив;
- подготовить к участию в процессах реализации и коррекции стратегии управления персоналом организации.

## 2. Перечень компетенций, которые должны быть реализованы в ходе освоения дисциплины

Перечень компетенций, которые должны быть реализованы в ходе освоения дисциплины: ПК-1, ПК-4.

## 3. Структура дисциплины и трудоемкость ее составляющих

Таблица. Распределение фонда времени по видам занятий

Наименование раздела и темы	Всего часов	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах/интерактивные часы)				Коды составляющих компетенций	Формы и вид контроля освоения составляющих компетенций (из фонда оценочных средств) Образовательные технологии, в том числе интерактивные
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам. раб.		

<i>Раздел 1. Методология стратегического управления</i>							<i>ФОС ТК-1</i>
Тема 1.1 Методология стратегического управления	9	2		3/1	2	ПК-13	Лекция-презентация, устный опрос
Тема 1.2 Стратегия управления персоналом	18	6		6/1	3	ПК-13	Устный опрос, прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия
Тема 1.3 Стратегический кадровый менеджмент в системе стратегического управления организации	11	4		3/1	4	ПК-13	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия, тестирование (ТТК-1)
<i>Раздел 2. Кадровая стратегия</i>							<i>ФОС ТК-2</i>
Тема 2.1 Кадровая стратегия организации	11	2		3/2	3	ПК-13 ПК-1У ПК-4З	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия
Тема 2.2 Организация как открытая система	11	4		3	2	ПК-13 ПК-1У ПК-4З ПК-4У	Прием отчетов по практическим заданиям, разбор проблемных ситуаций
Тема 2.3 Среда организации	9	2		3	2	ПК-13 ПК-1У ПК-4З ПК-4У	Прием отчетов по практическим заданиям
Тема 2.4 Методологические основы разработки кадровой стратегии	9	2		3/2	2	ПК-13 ПК-1У ПК-4З ПК-4У	Прием отчетов по практическим заданиям, разбор проблемных ситуаций
Тема 2.5 Стратегия и тактика управления персоналом организации	11	4		3	2	ПК-1У ПК-1В ПК-4У ПК-4В	Прием отчетов по практическим заданиям, тестирование (ТТК-2)
<i>Раздел 3. Разработка и реализация стратегии управления персоналом</i>							<i>ФОС ТК-3</i>
Тема 3.1 Разработка стратегии управления персоналом: миссия организации	11	4		3/1	2	ПК-1У ПК-1В ПК-4У ПК-4В	Презентация, разбор проблемных ситуаций
Тема 3.2 Разработка стратегии управления персоналом: стратегические цели	9	2		3/1	2	ПК-1У ПК-1В ПК-4У ПК-4В	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия
Тема 3.3 Разработка стратегии управления персоналом: анализ среды организации	18	6		6/2	3	ПК-1У ПК-1В ПК-4У ПК-4В	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия,

Тема 3.4 Разработка стратегии управления персоналом: анализ внешней среды организации	11	4		3/1	2	ПК-1У ПК-1В ПК-4У ПК-4В	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия
Тема 3.5 Разработка стратегии управления персоналом: анализ внутренней среды организации	11	4		3/1	2	ПК-1У ПК-1В ПК-4У ПК-4В	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия
Тема 3.6 Реализация стратегии управления персоналом	12	4		3/1	3	ПК-1У ПК-1В ПК-4У ПК-4В	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия
Тема 3.7 Развитие стратегии управления персоналом организации	10	2		3/2	2	ПК-1У ПК-1В ПК-4У ПК-4В	Прием отчетов по практическим заданиям, разбор проблемных ситуаций
Тема 3.8 Современные тенденции стратегии управления персоналом	9	2		3/2	2	ПК-13 ПК-43	Групповая дискуссия, тестирование (ТТК-3)
Курсовая работа	36				36		ФОСПА-1
Экзамен	36				36		ФОСПА-2
ИТОГО:	252	54		54/ 18	108		72

#### 4. Учебно – методическое и информационное обеспечение дисциплины

##### 4.1 Основная литература

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для студентов вузов / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К°, 2015. – 288с. (20 экз.)
2. Круглова, Н.Ю. Основы менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов / Н.Ю. Круглова. – М.: КНОРУС, 2013. – 500с. (15 экз.)
3. Тебекин, А.В. Управление персоналом: Учебник для студентов вузов / А.В. Тебекин. – М.: КНОРУС, 2014. – 624с. (20 экз.)
4. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина [и др.]. – М.: Дашков и К°, 2014. – 280с. (20 экз.)
5. Федорова, Н.В. Управление персоналом: Учебник для студентов вузов / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2013. – 432с. (21 экз.)

##### 4.2 Основное информационное обеспечение дисциплины

1. Осадчий И.С. Стратегия управления персоналом [Электронный ресурс]: курс дистанц. обучения по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», направление подготовки бакалавров «Управление персоналом» ФГОСЗ/КНИТУ-КАИ, Казань, 2016. – Доступ по логину и паролю. URL:

[https://bb.kai.ru:8443/webapps/blackboard/execute/content/blankPage?cmd=view&content\\_id=78083\\_1&course\\_id=9368\\_1](https://bb.kai.ru:8443/webapps/blackboard/execute/content/blankPage?cmd=view&content_id=78083_1&course_id=9368_1)

2. ЭБС «Лань»: Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учебник. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 288 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=50253](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=50253)

### **Кадровое обеспечение дисциплины Базовое образование**

Базовое образование преподавателя – наличие высшего образования в области управления персоналом (психологии, экономики), наличие ученой степени и /или ученого звания в указанной области и/или наличие дополнительного профессионального образования – профессиональной переподготовки в области управления персоналом и/или наличие заключения экспертной комиссии о соответствии квалификации преподавателя профилю преподаваемой дисциплины.

#### **Профессионально-предметная квалификация преподавателей**

Наличие научных и/или методических работ по организации или методическому обеспечению образовательной деятельности по направлению управления персоналом, выполненных в течение трех последних лет.

#### **Педагогическая (учебно-методическая) квалификация преподавателей**

К ведению дисциплины допускаются кадры, имеющие стаж научно – педагогической работы (не менее 1 года); практический опыт работы в области управления персоналом на должностях руководителей или ведущих специалистов более 3 последних лет.

Обязательное прохождение повышения квалификации (стажировки) не реже чем один раз в три года соответствующее области управления персоналом, либо в области педагогики.