

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры
И.В. Ярмоленко
«31» марта 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента
Ю.А. Дорошенко
«31» марта 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Институт экономики и менеджмента
Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 958.
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г.Шухова в 2021 году.

Составитель: канд. соц. наук, доцент Севт И.В. Савенкова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

«26» июня 2021 г., протокол № 8
Заведующий кафедрой:
кандидат социологических наук, доцент В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

«26» июня 2021 г.
Заведующий кафедрой:
кандидат социологических наук, доцент В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа одобрена методической комиссией института экономики и менеджмента

«30» июня 2021 г., протокол № 7
Председатель:
кандидат экономических наук, доцент Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2. Применяет системный подход для анализа проблемно-управленческих ситуаций и разрабатывает стратегию действия в области управления персоналом	<p>Демонстрирует знания системного подхода, определения целей, задач, принципов и методов разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом.</p> <p>Демонстрирует умения применять принципы, методы разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом.</p> <p>Демонстрирует навык работы с методами разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом.</p>
Общепрофессиональные компетенции	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1. Разрабатывает стратегию управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней	Демонстрирует знания формирования стратегических планов, программ развития, бизнес-планов для разработки стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды.

		среды	<p>Демонстрирует умения разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды.</p> <p>Демонстрирует навык реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды.</p>
Профессиональные компетенции	ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	ПК-2.1. Использует теоретические подходы и корпоративные практики к разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации	<p>Демонстрирует знания теоретических подходов и корпоративных практик к разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации.</p> <p>Демонстрирует умения использовать теоретические подходы и корпоративные практики к разработке системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>Демонстрирует навык реализации системы стратегического управления персоналом организации.</p>
		ПК-2.2. Определяет стратегические цели в управлении персоналом,	Демонстрирует знания определения стратегических целей в управлении персоналом, анализа и выбора стратегии,

		разрабатывает и использует стратегии, политику и технологии по управлению персоналом.	политики и технологии по управлению персоналом, методы их оценки. Демонстрирует умения разрабатывать и использовать стратегии, политику и технологии по управлению персоналом. Демонстрирует навык реализации стратегии, политики и технологии по управлению персоналом.
--	--	---	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Компетенция **УК-1**. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д02	Корпоративная социальная ответственность
Б1.Б.Д03	Стратегическое управления персоналом организации
Б1.В.Н1.ДЭ0	Технологии управления конфликтами и стрессами
Б1.В.Н1.ДЭ01	Управление социально-психологическим климатом коллектива
Б2.Б.У01	Учебная научно-исследовательская работа
Б2.Б.П01	Профессиональная практика
Б2.Б.01	Преддипломная практика
Б3.	Государственная итоговая аттестация

Компетенция **ОПК-3**. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д03	Стратегическое управления персоналом организации
Б1.Б.Д07	Теория и практика кадровой политики организации
Б1.Б.Д08	Современная трудовое законодательство и кадровая безопасность
Б1.Б.Д09	Технологии рекрутмента
Б1.Б.Д11	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
Б2.Б.П01	Профессиональная практика
Б2.Б.01	Преддипломная практика
Б3.	Государственная итоговая аттестация

Компетенция **ПК-2**. Способен разрабатывать и реализовывать системы

стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д03	Стратегическое управления персоналом организации
Б1.Б.Д04	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
Б1.Б.Д07	Теория и практика кадровой политики организации
Б1.Б.Д11	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
Б1.Б.Д09	Технологии рекрутинга
Б1.В.Н1.Д01	Технологии управления конфликтами и стрессами
Б1.В.Н1.Д02	Управление корпоративной культурой
Б1.В.Н1.Д03	Развитие персонала и карьерный менеджмент
Б1.В.Н1.Д04	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
Б1.В.Н1.Д05	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Б1.В.Н1.Д06	Кадровый консалтинг и аудит
Б1.В.Н1.ДЭ02	Современные проблемы управления занятостью
Б1.В.Н1.ДЭ02	Рынок труда и занятость населения
Б2.Б.П01	Профессиональная практика
Б2.Б.01	Преддипломная практика
Б3.	Государственная итоговая аттестация

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов. Форма промежуточной аттестации: зачет.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 1
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	144
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	53	53
лекции	17	17
лабораторные		
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	91	91
Курсовой проект		
Курсовая работа		
Расчетно-графическое задания		
Индивидуальное домашнее задание		
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	91	91
Форма промежуточная аттестация (зачет)	зачет	зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 1 Семестр 1

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1. Стратегическое управление персоналом как область науки и практики управления					
	Сущность стратегического управления персоналом: стратегический анализ ситуации, выбор стратегии, стратегическое планирование, реализация и оценка результатов. Эволюция стратегического мышления и предпосылки проявления стратегического управления персоналом. Отличия между стратегическим и оперативным управлением персонала.	2	4		10
2. Основные компоненты и этапы стратегического управления персоналом					
	Формирование миссии и видения организации: концептуальное определение бизнеса организации (стратегическое видение, миссия, философия организации, функциональная модель). Процесс создания миссии и возможные трудности в ее разработке. Стратегические цели и процесс целеполагания. Классификация целей организации и их приоритеты. Становление долгосрочных стратегических целей, требования к целям. Понятие стратегии организации и алгоритм ее разработки. Трудности и ошибки в работе над стратегией. Стратегические проблемы развития производства и структура промышленности. Особенности выявления стратегических проблем. Специфические проблемы отраслей.	2	4		10
3. Стратегический анализ внешней и внутренней среды					
	Внешняя среда организации и методы ее анализа. Анализ внешней среды организации. Факторы внешней среды. Анализ макросреды и его составляющие (PEST-анализ). Отраслевой и конкурентный анализ. Матрица конкурентных сил Портера. Анализ внутренней среды организации: стратегический потенциал и стратегические ресурсы организации. Факторы внутренней среды и их оценка. Сильные и слабые стороны организации. Анализ организационной культуры. Стратегическое партнерство. Комплексный анализ внешней и внутренней среды: комплексный анализ рынка, конкурентов и потенциала организации. Цели и этапы ситуационного анализа. Оценка применяемой стратегии. Методология и методика SWOT –анализа.	2	4		11

	Стратегический стоимостный анализ. Оценка силы конкурентной позиции организации.				
4. Стратегии организации: сущность и классификации					
	Ключевые характеристики эффективной стратегии. Классификационные признаки стратегии. Базовые стратегии организации: стратегии роста, стратегии сокращения, комбинированные стратегии, стратегии концентрической, конгломерационной и синергетической диверсификации, стратегия горизонтальной интеграции (кооперации), опасность поглощения, стратегия вертикальной интеграции, снабженческая и сбытовая интеграция. Конкурентные стратегии организации: товарные и ценовые стратегии; стратегия лидерства за счет экономии на издержках; стратегия дифференциации; стратегия фокусирования, стратегия инноваций, стратегия оперативного реагирования, стратегия синергизма, стратегии поведения в конкурентной среде, отраслевые стратегии жизненного цикла. Функциональные стратегии: товарно-маркетинговая стратегия, стратегия управления персоналом, производственные стратегии, финансовые стратегии, стратегия внешне-экономической деятельности, стратегия научно-технического развития и технической политики организации.	2	4		12
5. Стратегические альтернативы, процесс их формирования и методы оценки					
	Понятие и типы стратегических альтернатив. Процесс разработки стратегических альтернатив и стратегического выбора. Сравнительные характеристики стратегических решений. Разработка корпоративной стратегии на основе портфельного анализа: конкурентный стратегический подход, сценарии и модели развития, стратегический подход «Рост рынка – конкурентная позиция организации», стратегический подход на основе результатов SWOT-анализа. Анализ и оценка эффективности стратегий: методы оценки и выбора стратегии (метод стратегических соответствий, функционально-стоимостной анализ); технико-экономические расчеты и перспективный финансовый анализ в разработке стратегий – альтернатив; оценка возможности обеспечения организацией направлений деятельности полным набором ресурсов; оценка рентабельности (эффективности); оценка уровня конкуренции и степени благоприятности внешней среды.	2	4		12
6. Стратегический маркетинг и стратегическое планирование					
	Стратегический маркетинг и стратегии достижения конкурентных преимуществ: стратегический маркетинг и менеджмент. Система целевого стратегического маркетинга. Стратегии жизненного цикла продукта. Стратегии продвижения продукта и коммуникаций. Стратегическая сегментация среды организации, выделение стратегических зон хозяйствования. Понятие и место стратегического	2	4		12

	<p>планирования в управлении. Типология стратегического планирования. Сценарное планирование. Процесс стратегического планирования. Зарубежная и отечественная практика стратегического планирования. Стратегический план и его структура. Разработка стратегических планов организации и стратегических программ развития. Использование показателей управленческого и финансового анализа для целей стратегического планирования. Бизнес-план как элемент стратегического планирования. Виды бизнес-плана. Общая характеристика разделов бизнес-плана. Стратегическое планирование в бизнес-плане. Значение бизнес-плана для малого и среднего бизнеса. Ограниченность бизнес-плана как инструмента развития.</p>				
7. Реализация стратегии и стратегический контроль					
	<p>Процесс реализации стратегии: составляющие процесса реализации стратегии. Отличия реализации стратегии от реализации долгосрочного плана. Функции управления и факторы реализации стратегии. Условия реализации стратегии. Стратегическое управление человеческим потенциалом. Разработка систем материального поощрения, поддерживающих стратегию. Интеллектуальный капитал организации. Корпоративная культура и эффективная реализация стратегии. Создание корпоративной культуры, поддерживающей стратегию организации. Создание соответствия между стратегией и культурой. Осуществление стратегического лидерства. Создание климата и культуры, поддерживающих стратегию. Поддержание способности внутренней среды организации к адаптации и изменениям. Руководство процессом внесения коррективов стратегии.</p>	2	4		12
8. Стратегическое управление социальными и экономическими процессами					
	<p>Стратегическое управление персоналом в некоммерческих организациях: цели некоммерческих (бесприбыльных) организаций и корпораций. Финансирование и проблемы разработки стратегии. Методы оценки эффективности стратегий некоммерческих организаций. Стратегическое управление персоналом в государственном и муниципальном управлении: государственные и муниципальные стратегии и целевые программы социально-экономического развития. Индикаторы стратегических целевых программ развития Белгородской области. Стратегическое управление персоналом в организациях Белгородской области.</p>	3	6		12
	ВСЕГО:	17	34		91

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 1				
1.	Стратегическое управление персоналом как область науки и практики управления	1. Сущность стратегического управления персоналом. 2. Эволюция стратегического мышления и предпосылки проявления стратегического управления персоналом. 3. Отличия между стратегическим и оперативным управлением персонала.	4	4
2.	Основные компоненты и этапы стратегического управления персоналом	1. Понятие и основные составляющие миссии организации. 2. Процесс создания миссии и возможные трудности в ее разработке. 3. Стратегические цели и процесс целеполагания. Классификация целей организации. 4. Становление долгосрочных стратегических целей, требования к целям. 5. Понятие стратегии организации и алгоритм ее разработки. Трудности и ошибки в работе над стратегией. 6. Стратегические проблемы развития производства и структура промышленности. 7. Особенности выявления стратегических проблем. Специфические проблемы отраслей.	4	5
3.	Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации	1. Анализ внешней среды организации. 2. Факторы внешней среды. Анализ макросреды и его составляющие (PEST-анализ). 3. Матрица конкурентных сил Портера. 4. Анализ внутренней среды организации: стратегический потенциал и стратегические ресурсы организации. 5. Управленческий анализ и его показатели.	4	6

		6. Сильные и слабые стороны организации.		
4.	Стратегии организации: сущность и классификации	1. Ключевые характеристики эффективной стратегии. 2. Базовые стратегии организации. 3. Конкурентные стратегии организации. 4. Функциональные стратегии.	4	6
5.	Стратегические альтернативы, процесс их формирования и методы оценки	1. Понятие и типы стратегических альтернатив. 2. Процесс разработки стратегических альтернатив и стратегического выбора. 3. Факторы формирования портфелей стратегий и методы их прогнозирования. 4. Организационные аспекты процесса разработки стратегических альтернатив. 5. Разработка корпоративной стратегии. 6. Анализ и оценка эффективности стратегий. 7. Комплексная оценка стратегических направлений.	4	6
6.	Стратегический маркетинг и стратегическое планирование	1. Стратегический маркетинг и стратегии достижения конкурентных преимуществ: стратегический маркетинг и менеджмент. 2. Система целевого стратегического маркетинга. Понятие о маркетинге (комплекс маркетинга). 3. Стратегическая сегментация среды организации, выделение стратегических зон хозяйствования. 4. Понятие и место стратегического планирования в управлении. Типология стратегического планирования. 5. Зарубежная и отечественная практика стратегического планирования. 6. Стратегическое планирование в бизнес-плане.	4	6
7.	Реализация стратегии и стратегический контроль	1. Процесс реализации стратегии: составляющие процесса реализации стратегии. 2. Функции управления и факторы реализации стратегии. 3. Условия реализации	4	6

		<p>стратегии.</p> <p>4. Стратегическое управление человеческим потенциалом: управление на основе максимальных контактов с персоналом.</p> <p>6. Разработка систем материального поощрения, поддерживающих стратегию.</p> <p>7. Создание корпоративной культуры, поддерживающей стратегию организации.</p> <p>8. Поддержание способности внутренней среды организации к адаптации и изменениям.</p>		
8.	Стратегическое управление социальными и экономическими процессами	<p>1. Стратегическое управление персоналом в некоммерческих организациях.</p> <p>2. Финансирование и проблемы разработки стратегии.</p> <p>3. Методы оценки эффективности стратегий некоммерческих организаций.</p> <p>4. Стратегическое управление персоналом в государственном и муниципальном управлении.</p> <p>5. Стратегические целевые программы развития Белгородской области.</p> <p>6. Стратегическое управление персоналом в организациях Белгородской области.</p>	6	6
ВСЕГО:			34	45

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

Компетенция **УК-1**. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-1.2. Применяет системный подход для анализа проблемно-управленческих ситуаций и разрабатывает стратегии действия в области управления персоналом	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

Компетенция **ОПК-3**. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-3.1. Разрабатывает стратегию управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

Компетенция **ПК-2**. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-2.1. Использует теоретические подходы и корпоративные практики к разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос
ПК-2.2. Определяет стратегические цели в управлении персоналом, разрабатывает и использует стратегии, политику и технологии по управлению персоналом	

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Стратегическое управление персоналом как область науки и практики управления	<p>1. Сущность стратегического управления персоналом: стратегический анализ ситуации, выбор стратегии, стратегическое планирование, реализация и оценка результатов.</p> <p>2. Эволюция стратегического мышления и предпосылки проявления стратегического управления персоналом.</p> <p>3. Отличия между стратегическим и оперативным управлением персонала.</p>
2.	Основные компоненты и этапы стратегического управления персоналом	<p>1. Понятие и основные составляющие миссии организации.</p> <p>2. Стратегические цели и процесс целеполагания. Классификация целей организации.</p> <p>3. Становление долгосрочных стратегических целей, требования к целям.</p> <p>4. Понятие стратегии организации и алгоритм ее разработки.</p> <p>5. Трудности и ошибки в работе над стратегией.</p> <p>6. Стратегические проблемы развития производства и структура промышленности. Особенности выявления стратегических проблем.</p>
3.	Стратегический анализ внешней и внутренней среды	<p>1. Внешняя среда организации и методы ее анализа.</p> <p>2. Анализ внешней среды организации. Факторы внешней среды.</p> <p>3. Матрица конкурентных сил Портера.</p> <p>4. Анализ внутренней среды организации: стратегический потенциал и стратегические ресурсы организации. Факторы внутренней среды и их оценка.</p> <p>5. Сильные и слабые стороны организации. Анализ организационной культуры.</p> <p>6. Стратегическое партнерство.</p> <p>7. Комплексный анализ внешней и внутренней среды: комплексный анализ рынка, конкурентов и потенциала организации.</p> <p>8. Цели и этапы ситуационного анализа.</p> <p>9. Методология и методика SWOT –анализа.</p>
4.	Стратегии организации: сущность и классификации	<p>1. Ключевые характеристики эффективной стратегии. Классификационные признаки стратегии.</p> <p>2. Базовые стратегии организации: стратегии роста, стратегии сокращения, комбинированные стратегии, стратегии концентрической, конгломерационной и синергетической диверсификации, стратегия горизонтальной интеграции (кооперации), опасность поглощения, стратегия вертикальной интеграции, снабженческая и сбытовая интеграция.</p> <p>3. Конкурентные стратегии управления персоналом организации.</p> <p>4. Функциональные стратегии управления персоналом</p>

		организации.
5.	Стратегические альтернативы, процесс их формирования и методы оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и типы стратегических альтернатив. 2. Факторы формирования портфелей стратегий и методы их прогнозирования. 3. Организационные аспекты процесса разработки стратегических альтернатив. 4. Разработка корпоративной стратегии персонала организации. 5. Стратегический подход на основе результатов SWOT-анализа. 6. Анализ и оценка эффективности стратегий: методы оценки и выбора стратегии (метод стратегических соответствий, функционально-стоимостной анализ).
6.	Стратегический маркетинг и стратегическое планирование	<ol style="list-style-type: none"> 1. Система целевого стратегического маркетинга. 2. Стратегическая сегментация среды организации, выделение стратегических зон хозяйствования. 3. Понятие и место стратегического планирования в управлении. 4. Типология стратегического планирования. Процесс стратегического планирования. 5. Зарубежная и отечественная практика стратегического планирования. 6. Понятие о бизнес-плане как инструменте менеджмента и его видах. Системы показателей для целей бизнес планирования.
7.	Реализация стратегии и стратегический контроль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составляющие процесса реализации стратегии. 2. Условия реализации стратегии. 3. Стратегическое управление человеческим потенциалом. 4. Разработка систем материального поощрения, поддерживающих стратегию. 5. Создание корпоративной культуры, поддерживающей стратегию организации. 6. Создание климата и культуры, поддерживающих стратегию. 7. Поддержание способности внутренней среды организации к адаптации и изменениям. Руководство процессом внесения коррективов стратегии.
8.	Стратегическое управление социальными и экономическими процессами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегическое управление персоналом в некоммерческих организациях. 2. Финансирование и проблемы разработки стратегии. 3. Методы оценки эффективности стратегий некоммерческих организаций. 4. Стратегическое управление персоналом в государственном и муниципальном управлении: государственные и муниципальные стратегии и целевые программы социально-экономического развития. 5. Порядок их разработки и реализации. Индикаторы стратегических целевых программ развития Белгородской области. 6. Стратегическое управление персоналом в организациях Белгородской области.

5.2.2. Перечень контрольных материалов

для защиты курсового проекта/ курсовой работы
Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Тестирование проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 50 вопросов, с возможностью одиночного или множественного выбора.

Примерные варианты тестовых заданий

Вариант теста 1.

1. Стратегическое управление персоналом возникло:

- а) в Древнем Риме при планировании военных сражений
 - б) со вступлением управления персоналом в этап управления человеческими ресурсами
 - в) с появлением первых отделов кадров в начале XX в.
 - г) в результате внедрения научных разработок Ф. Тейлора американскими компаниями
 - д) в государственном планировании трудовых ресурсов в СССР
 - е) в период массового использования в управлении информационных технологий
- Эталон ответа: б).

2. Главное отличие управления человеческими ресурсами от традиционного управления кадрами состоит в:

- а) тотальной компьютеризации управления персоналом, использовании разнообразных компьютерных программ для решения кадровых вопросов
 - б) четком разделении функций между линейными руководителями и специалистами служб персонала, устранении почвы для конфликтов между ними
 - в) нацеленности кадровой стратегии на достижение компромисса между экономическими интересами компании и ее социальными партнерами
 - г) непосредственном подчинении кадрового планирования производственному плану
 - д) интегрировании управления персоналом в общую стратегию бизнеса
- Эталон ответа: д).

3. Долгосрочные социальные программы компании относятся к задачам:

- а) тактическим
 - б) всем перечисленным в вопросе
 - в) стратегическим
 - г) оперативным
- Эталон ответа: б).

4. К отличительным чертам стратегии управления персоналом не относится:

- а) долгосрочный характер целей
 - б) важность (релевантность) решаемых задач для жизнедеятельности организации, ее успеха или выживания
 - в) связь с высшим уровнем управленческой иерархии
 - г) высокая степень редукции (упрощения) сложных управленческих проблем
 - д) связь с насущными, жизненно важными интересами сотрудников
 - е) общесистемный характер стратегии управления персоналом, его распространенность на все жизненно важные для компании сферы и уровни управления
- Эталон ответа: д).

5. Укажите, к какому уровню стратегии управления персоналом относится

модель социального партнерства:

а) общесистемному, содержащему цели, затрагивающие всю систему управления персоналом компанией

б) функциональному, характеризующему отдельные постоянно осуществляемые функции управления персоналом

в) специфическому, конкретно ситуационному, связанному с особыми условиями работы компании

Эталон ответа: а).

6. Главными достоинствами стратегического управления человеческими ресурсами является возможность:

а) рационализировать управление кадровым составом, глубже понять его сегодняшнее состояние, своевременно заметить угрозы и новые возможности

б) минимизировать количество увольнений, сократить текучесть кадров

в) повысить заработную плату работников и объем социальных льгот

г) обеспечить интеграцию человеческих, экономических, техникотехнологических ресурсов для решения важнейших задач

д) держать руку на пульсе перемен, быстрее замечать изменения ситуации и реагировать на них

е) повысить гибкость управления, расширить права менеджеров в принятии мер по адаптации компании к изменениям ситуации

Эталон ответа: а), г).

7. Укажите, какому типу генеральной стратегии наиболее соответствует стратегия социального партнерства:

а) стратегии предпринимательства

б) стратегии динамического роста

в) стратегии прибыльности

г) стратегии ликвидации

д) стратегия выживания

е) стратегии резкого изменения курса

Эталон ответа: б).

8. К основополагающим принципам тейлористской модели управления персоналом относится:

а) узкая специализация работников, жесткий контроль за ними при приличной зарплате

б) научная обоснованность основных функций управления, стабильность рабочего места, поощрение инициативы работников

в) децентрализация управления, групповая организация труда, подчиненность личных интересов общим

г) подбор здоровых и добросовестных работников, демократический стиль управления, дробление производственных операций

д) разделение труда, корпоративный дух, дисциплина

е) максимальное задействование физического и интеллектуального потенциала работника

Эталон ответа: а).

9. Две стратегические модели управления персоналом, позволяющие в большей мере обеспечить солидарность всех участников производства и предотвращать забастовки:

а) неотейлористская

б) индивидуалистическая

в) виртуальная

г) самоуправленческая

д) социального партнерства

Эталон ответа: г), д).

10. Стратегия организации это:

- а) деятельность организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка;
- б) практическое использование методологии стратегического управления;
- в) генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей;
- г) обеспечение выработки действий для достижения целей организации и создание управленческих механизмов реализации этих действий через систему планов.

Эталон ответа: в).

11. Показать правильные ответы Стратегия управления персоналом организации, производством, финансами и стратегии в других сферах деятельности это: Варианты ответа:

- а) функциональная стратегия
- б) бизнес-стратегия
- в) корпоративная стратегия
- г) стратегия

Эталон ответа: в).

12. Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей – это:

- а) функциональная стратегия;
- б) бизнес-стратегия;
- в) корпоративная стратегия;
- г) стратегия.

Эталон ответа: г).

13. Стратегия организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка) – это:

- а) функциональная стратегия
- б) бизнес-стратегия
- в) корпоративная стратегия
- г) стратегия

Эталон ответа: в).

14. Стратегия подразделения по производству бытовых холодильников многоотраслевой электротехнической организации:

- а) функциональная стратегия
- б) бизнес-стратегия
- в) корпоративная стратегия
- г) стратегия

Эталон ответа: б).

15. Как называется данный этап в развитии методологии стратегического управления: «реактивная адаптация, которая наиболее естественна для организации, но требует много времени на осознание неизбежности изменений, выработку новой стратегии и адаптацию к ней системы»:

- а) долгосрочное планирование
- б) Управление на основе контроля за исполнением
- в) Управление на основе предвидения изменений
- г) Управление на основе гибких экстренных решений

Эталон ответа: г).

16. Как называется данный этап в развитии методологии стратегического управления: «начали возникать неожиданные явления и темп изменений ускорился, однако не настолько, чтобы нельзя было вовремя предусмотреть будущие тенденции

и определить реакцию на них путем выработки соответствующей стратегии (стратегическое планирование)».

- а) долгосрочное планирование
- б) Управление на основе контроля за исполнением
- в) Управление на основе предвидения изменений
- г) Управление на основе гибких экстренных решений

Эталон ответа: в).

17. Как называется данный этап в развитии методологии стратегического управления: «складывается в настоящее время, в условиях, когда многие важные задачи возникают настолько стремительно, что их невозможно вовремя предусмотреть (стратегическое управление в реальном масштабе времени)»:

- а) долгосрочное планирование
- б) Управление на основе контроля за исполнением
- в) Управление на основе предвидения изменений
- г) Управление на основе гибких экстренных решений

Эталон ответа: б).

18. Если будущее может быть предсказано путем экстраполяции исторически сложившихся тенденций роста, то это:

- а) стратегическое планирование
- б) среднесрочное планирование
- в) долгосрочное планирование
- г) другой ответ

Эталон ответа: в).

19. Если важное место отводится анализу перспектив организации, задачей которого является выяснение тех тенденций, опасностей, возможностей, а также отдельных чрезвычайных ситуаций, которые способны изменить сложившиеся тенденции, то это:

- а) стратегическое планирование;
- б) среднесрочное планирование;
- в) долгосрочное планирование;
- г) другой ответ.

Эталон ответа: а).

20. Эволюционное развитие из стратегического планирования, которое составляет его сущностную основу, это:

- а) стратегическое планирование
- б) среднесрочное планирование
- в) долгосрочное планирование
- г) стратегическое управление

Эталон ответа: г).

21. Результат анализа сильных и слабых сторон организации, а также определения возможностей и препятствий ее развития, это:

- а) стратегическое планирование
- б) стратегия
- в) SWOT – анализ
- г) стратегическое управление

Эталон ответа: в).

22. Заранее спланированная реакция организации на изменения внешней среды – это:

- а) стратегическое планирование
- б) стратегия
- в) SWOT – анализ
- г) стратегическое управление

Эталон ответа: б).

23. Кто считает, что стратегия должна: содержать ясные цели, достижение которых является решающим для общего исхода дела; поддерживать инициативу; концентрировать главные усилия в нужное время в нужном месте; предусматривать такую гибкость поведения, чтобы использовать минимум ресурсов для достижения максимального результата; обозначать скоординированное руководство; предполагать корректное расписание действий; обеспечивать гарантированные ресурсы?

- а) Минцеберг
- б) Квин
- в) Портер
- г) МакКинсей

Эталон ответа: б).

24. Кто считает, что стратегия это: стратегия – план действий; стратегия – прикрытие, т.е. действия, нацеленные на то, чтобы перехитрить своих противников; стратегия – порядок действий, т.е. план может быть нереализуем, но порядок действий должен быть обеспечен в любом случае; стратегия – позиция в окружающей среде, т.е. связь со своим окружением; стратегия – перспектива, т.е. видение того состояния, к которому надо стремиться?

- а) Минцеберг
- б) Квин
- в) Портер
- г) МакКинсей

Эталон ответа: а).

25. Что это за определение стратегического менеджмента: «выражение цели, которое позволяет легко отличить данный бизнес от других подобных ему фирм»?

- а) Потенциал
- б) Цена
- в) Целевые установки
- г) Миссия

Эталон ответа: г).

26. Что это за определение стратегического менеджмента: «долгосрочные результаты, которые стремится достичь организация для осуществления своей миссии»?

- а) Потенциал
- б) Цена
- в) Целевые установки
- г) Миссия

Эталон ответа: в).

27. Что это за определение стратегического менеджмента: «источник формирования конкурентного преимущества организации»?

- а) Потенциал
- б) Цена
- в) Целевые установки
- г) Миссия

Эталон ответа: а).

28. Что это за определение стратегического менеджмента: «параметры отраслей, рынков и макросреда бизнеса»?

- а) Потенциал
- б) Цена
- в) Целевые установки
- г) Миссия

Эталон ответа: б).

29. Что это за определение: «комплекс не только стратегических управленческих решений, определяющих долговременное развитие организации, но и конкретных действий, обеспечивающих быстрое реагирование предприятия на изменение внешней конъюнктуры, которое может повлечь за собой необходимость стратегического маневра, пересмотр целей и корректировку общего направления развития»?

- а) стратегическое планирование
- б) стратегия
- в) стратегический менеджмент
- г) стратегическое управление

Эталон ответа: а).

30. Стратегическое управление – это управление в социально-экономических системах, где выделяются функциональная, процессная и элементная стороны. Если «управление рассматривается как совокупность видов деятельности, направленных на достижение определённых результатов», то какая это сторона управления?

- а) функциональная
- б) процессная
- в) элементная
- г) другая сторона

Эталон ответа: а).

31. Стратегическое управление – это управление в социально-экономических системах, где выделяются функциональная, процессная и элементная стороны. Если «в её рамках управление рассматривается как действия по выявлению и разрешению проблем, т.е. процесс подготовки и принятия решений», то какая это сторона управления?

- а) функциональная
- б) процессная
- в) элементная
- г) другая сторона

Эталон ответа: б).

32. Стратегическое управление – это управление в социально-экономических системах, где выделяются функциональная, процессная и элементная стороны. Если «управление рассматривается как деятельность по организации взаимосвязей определённых структурных элементов», то какая это сторона управления?

- а) функциональная
- б) процессная
- в) элементная
- г) другая сторона

Эталон ответа: в).

33. Можно выделить четыре уровня знаний, составляющих методологию стратегического управления. Если рассматривается уровень «даёт понимание общих подходов, принципов, форм организации системы. Этот уровень образуют науки: теория систем, кибернетика, теория организации и др.», то это уровень?

- а) конкретная методология наук
- б) методология, методика и технология стратегического управления
- в) общеполитологический
- г) общенаучный

Эталон ответа: б).

34. Можно выделить четыре уровня знаний, составляющих методологию стратегического управления. Если рассматривается «совокупность знаний об управлении в социально-экономических системах (статистика, менеджмент,

социология, право, макроэкономика, микроэкономика, теория управления и др.)», то это уровень?

- а) конкретная методология наук
- б) методология, методика и технология стратегического управления
- в) общеполитический
- г) общенаучный

Эталон ответа: г).

35. Можно выделить четыре уровня знаний, составляющих методологию стратегического управления. Если на рассматриваемом уровне «управление наиболее приближено к практической деятельности и призвано реализовать достижения других наук», то это уровень?

- а) конкретная методология наук
- б) методология, методика и технология стратегического управления
- в) общеполитический
- г) общенаучный

Эталон ответа: а).

36. Можно выделить четыре уровня знаний, составляющих методологию стратегического управления. Если на рассматриваемом уровне «совокупность взглядов, знаний о явлениях окружающего мира. Этот уровень образуют такие науки как философия, математика, теория информации и др.», то это уровень?

- а) конкретная методология наук
- б) методология, методика и технология стратегического управления
- в) общеполитический
- г) общенаучный

Эталон ответа: в).

37. Принципы стратегического менеджмента – это основные правила деятельности организации для достижения поставленных целей. Как называется данный принцип «Организация, действующая в динамичных условиях внешней среды, должна обладать единством целей, интересов и принципов управления»?

- а) Разделение труда
- б) Экономичность и эффективность
- в) Единство направления
- г) Выделение доминанты развития

Эталон ответа: в).

38. Принципы стратегического менеджмента – это основные правила деятельности организации для достижения поставленных целей. Как называется данный принцип «Применение достижений системного, ситуационного подходов, науки о человеческом поведении к управлению и формированию организации для достижения её целей. Определение на базе научного анализа лучших способов выполнения задач»?

- а) Разделение труда
- б) Экономичность и эффективность
- в) Единство направления
- г) Научность

Эталон ответа: г).

39. Принципы стратегического менеджмента – это основные правила деятельности организации для достижения поставленных целей. Как называется данный принцип «Разработка и реализация стратегии организации строится исходя из имеющихся ресурсов и нацелена на превышение результатов над затратами в определённом плановом периоде»?

- а) Разделение труда
- б) Экономичность и эффективность

- в) Единство направления
 - г) Выделение доминанты развития
- Эталон ответа: б).

40. Принципы стратегического менеджмента – это основные правила деятельности организации для достижения поставленных целей. Как называется данный принцип «Интересы одного работника или группы работников не должны преваляировать над интересами организации»?

- а) Разделение труда
 - б) Подчинённость личных интересов общим
 - в) Единство направления
 - г) Выделение доминанты развития
- Эталон ответа: б).

41. Принципы стратегического менеджмента – это основные правила деятельности организации для достижения поставленных целей. Как называется данный принцип «нацелено на выполнение работы, большей по объёму и лучшей по качеству, при одних и тех же условиях»?

- а) Разделение труда
 - б) Экономичность и эффективность
 - в) Единство направления
 - г) Выделение доминанты развития
- Эталон ответа: а).

42. Как и любой процесс управления, стратегическое управление включает этапы: стратегический анализ; стратегический выбор (собственно планирование); реализация стратегии (реализация принятого решения). Стратегический выбор – это?

- а) высшее руководство отслеживает наиболее важные для будущего корпорации факторы, называемые стратегическими факторами
- б) формирование альтернативных направлений развития предприятия, их оценка, выбор лучшей стратегической альтернативы для реализации
- в) разработка программ, бюджетов и процедур, которые можно рассматривать как среднесрочные и краткосрочные планы реализации стратегии
- г) прогнозирование внешней среды и разработка способов адаптации предприятия к её изменениям

Эталон ответа: б).

43. Как и любой процесс управления, стратегическое управление включает этапы: стратегический анализ; стратегический выбор (собственно планирование); реализация стратегии (реализация принятого решения). Стратегический анализ – это?

- а) высшее руководство отслеживает наиболее важные для будущего корпорации факторы, называемые стратегическими факторами
- б) формирование альтернативных направлений развития предприятия, их оценка, выбор лучшей стратегической альтернативы для реализации
- в) разработка программ, бюджетов и процедур, которые можно рассматривать как среднесрочные и краткосрочные планы реализации стратегии
- г) прогнозирование внешней среды и разработка способов адаптации предприятия к её изменениям

Эталон ответа: г).

44. Как и любой процесс управления, стратегическое управление включает этапы: стратегический анализ; стратегический выбор (собственно планирование); реализация стратегии (реализация принятого решения). Реализация стратегии – это?

- а) высшее руководство отслеживает наиболее важные для будущего корпорации факторы, называемые стратегическими факторами

- б) формирование альтернативных направлений развития предприятия, их оценка, выбор лучшей стратегической альтернативы для реализации
- в) разработка программ, бюджетов и процедур, которые можно рассматривать как среднесрочные и краткосрочные планы реализации стратегии
- г) прогнозирование внешней среды и разработка способов адаптации предприятия к её изменениям

Эталон ответа: в).

45. Цели, отражающие концепцию развития фирмы и разрабатываемые на длительную перспективу – это:

- а) стратегические
- б) общие
- в) специфические
- г) перспективные

Эталон ответа: б).

46. Цели, разрабатываемые в рамках общих целей по основным видам деятельности в каждом производственном отделении фирмы и выражающиеся в количественных и качественных показателях – это:

- а) стратегические
- б) общие
- в) специфические
- г) перспективные

Эталон ответа: в).

47. Пример ключевой цели организации (промышленного предприятия): Определить критические области управленческого воздействия и приоритетные задачи, обеспечивающие получение запланированных результатов. К какой подсистеме относится данная цель?

- а) Маркетинг
- б) Научно-исследовательские разработки (инновации)
- в) Финансы
- г) Менеджмент

Эталон ответа: а).

48. SWOT-анализ отличается от STEP-анализа тем, что:

- а) SWOT-анализ позволяет синтезировать результаты как внешней, так и внутренней среды организации
- б) предметом SWOT-анализа выступает как внешняя, так и внутренняя среда организации, а предметом STEP-анализа – только ее внешняя макросреда
- в) SWOT-анализ представляет собой анализ сил и слабостей организации, а STEP-анализ – ее возможностей и внешних угроз
- г) STEP-анализ – это разновидность качественного, а SWOT – количественного анализа.

Эталон ответа: б).

49. Наиболее популярный метод анализа отрасли:

- а) метод ESFAS STEP анализ
- б) стратегическое позиционирование Майкла Портера
- в) портфельный анализ

Эталон ответа: б).

50. К основным показателям анализа отрасли НЕ относится:

- а) система сбыта продукции
- б) структура и масштабы конкуренции
- в) совершенствование организационной структуры управления
- г) ключевые факторы успеха

Эталон ответа: в).

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знания системного подхода, определения целей, задач, принципов и методов разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом.
	Знания формирования стратегических планов, программ развития, бизнес-планов для разработки стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды.
	Знания теоретических подходов и корпоративных практик к разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации.
	Знания определения стратегических целей в управлении персоналом, анализа и выбора стратегии, политики и технологии по управлению персоналом, методы их оценки.
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умения применять принципы, методы разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом.
	Умения разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды.
	Умения использовать теоретические подходы и корпоративные практики к разработке системы стратегического управления персоналом организации
	Умения разрабатывать и использовать стратегии, политику и технологии по управлению персоналом.
Навыки	Навык работы с методами разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом.
	Навык реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды.
	Навык реализации системы стратегического управления персоналом организации.
	Навык реализации стратегии, политики и технологии по управлению персоналом.

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знания системного подхода, определения целей, задач, принципов и методов разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом	Не знает системного подхода, определения целей, задач, принципов и методов разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом	Знает системный подход, определения целей, задач, принципов и методов разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом.
Знания формирования стратегических планов, программ развития, бизнес-планов для разработки стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды	Не знает формирование стратегических планов, программ развития, бизнес-планов для разработки стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды	Знает формирование стратегических планов, программ развития, бизнес-планов для разработки стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды
Знания теоретических подходов и корпоративных практик к разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации	Не знает теоретических подходов и корпоративных практик к разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации	Знает теоретические подходы и корпоративные практики к разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации
Знания определения стратегических целей в управлении персоналом, анализа и выбора стратегии, политики и технологии по управлению персоналом, методы их оценки	Не знает определения стратегических целей в управлении персоналом, анализ и выбор стратегии, политики и технологии по управлению персоналом, методы их оценки	Знает определения стратегических целей в управлении персоналом, анализ и выбор стратегии, политики и технологии по управлению персоналом, методы их оценки
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей

Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все – полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умения применять принципы, методы разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом	Не умеет применять принципы, методы разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом	умеет применять принципы, методы разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом
Умения разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды	Не умеет разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды.	умеет разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды.
Умения использовать теоретические подходы и корпоративные практики к разработке системы стратегического управления персоналом организации	Не умеет использовать теоретические подходы и корпоративные практики к разработке системы стратегического управления персоналом организации	Умеет использовать теоретические подходы и корпоративные практики к разработке системы стратегического управления персоналом организации
Умения разрабатывать и использовать стратегии, политику и технологии по управлению персоналом	Не умеет разрабатывать и использовать стратегии, политику и технологии по управлению персоналом	Умеет разрабатывать и использовать стратегии, политику и технологии по управлению персоналом

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Навык работы с методами разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуации в управлении персоналом	Не владеет навыком работы с методами разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом	В полной мере владеет навыком работы с методами разработки стратегии действия в соответствии с условиями внешней и внутренней среды для решения проблемной ситуаций в управлении персоналом
Навык реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды	Не владеет навыком реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды	В полной мере владеет навыком реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии с ее бизнес планом и с учетом требований динамичной внешней и внутренней среды
Навык реализации системы стратегического управления персоналом организации	Не владеет навыком реализации системы стратегического управления персоналом организации	В полной мере владеет навыком реализации системы стратегического управления персоналом организации
Навык реализации стратегии, политики и технологии по управлению персоналом	Не владеет навыком реализации стратегии, политики и технологии по управлению персоналом	В полной мере владеет навыком реализации стратегии, политики и технологии по управлению персоналом

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Айдаркина, Е.Е. Теория и практика управления: учебное пособие [Текст] / Айдаркина Е.Е. – Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2020. – 164 с. – ISBN 978-5-9275-3324-4. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/107985.html> (дата обращения: 20.01.2022).

2. Бизнес-планирование: учебник [Текст] / Финанс. ун-т при правительстве РФ; ред.: Т.Г. Попадюк, В.Я. Горфинкель. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2016 – 294 с.: табл., граф. – ISBN 978-5-9558-0270-1.

3. Гарольд Керцнер Стратегическое управление в компании. Модель зрелого управления проектами [Электронный ресурс] / Гарольд Керцнер–Электрон. текстовые данные. – Саратов: Профобразование, 2017. – 319 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63802.html>. – ЭБС «IPRbooks».

4. Горленко, О.А. Управление персоналом: учебник для вузов [Электронный ресурс] / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 249 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00547-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.urait.ru/bcode/452413>.

5. Десслер, Г. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Г.Десслер.– Электрон. текстовые данные. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013 – 800с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26137>.

6. Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учеб. для бакалавриата и магистратуры: для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям [Текст] / Д.Ю.Знаменский, Н. А. Омельченко; ред. Н. А. Омельченко; Гос. ун-т упр., Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. – Москва: Юрайт, 2016 – 365 с.

7. Управление человеческими ресурсами: учеб. для бакалавров [Текст] / Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т; ред.: И.А. Максимцев, Н.А. Горелов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 525 с.

8. Мансуров, Р.Е. Настольная книга директора по персоналу:

практическое пособие [Текст] / Р. Е. Мансуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 384 с. – (Профессиональная практика). – ISBN 978-5-534-08165-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/432037>.

9. Михайлина, Г.И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. М.: Дашков и Ко, 2016. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>.

10. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям [Текст] / Е.Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2015. – 581 с.

11. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата, студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям. Ч.2 [Текст] / Ю.Г. Одегов, С.А.Карташов, М.Г. Лабаджан. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2017. – 282 с.

12. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова [Электронный ресурс] учеб. пособие. – Электрон. дан. – М.: Проспект, 2015 – 48 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54896>.

13. Управление человеческими ресурсами: учеб. для бакалавров [Текст] / Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т; ред.: И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2016 – 525 с.

14. Управление персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата [Электронный ресурс] / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 498 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978-5- 9916-5550-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/431932>.

15. Фомин, В.Н. Социальный менеджмент: учеб. пособие [Текст] / В.Н. Фомин, И.В. Савенкова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2020. – 203 с.

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. <http://www.hr-portal.ru> – Журнал HR-Portal.
2. <http://www.hrm.ru> – Ведущий портал о кадровом менеджменте.
3. <http://www.aup.ru/> – Административно-управленческий портал.
4. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
5. <http://www.kapr.ru> – Журнал «Кадры предприятия».
6. www.kadr-press.ru – Журнал «Кадровик».
7. www.kdelo.ru – Журнал «Кадровое дело».
8. <http://www.sk.kadrovik.ru> – Журнал «Справочник кадровика».
9. <http://www.sup.kadrovik.ru> – Журнал «Справочник по управлению персоналом».

10. www.grebennikov.ru – Журнал «Управление развитием персонала».
11. www.grebennikov.ru – Журнал «Управление человеческим потенциалом».
12. <http://www.hr-journal.on-line> – HR-журнал.
13. <http://www.garant.ru> – Информационно-правовой портал «Гарант».
14. <http://www.i-u.ru/biblio> – Русский Гуманитарный Интернет Университет.
15. <http://www.kadry.ru> – Газета «Кадры».
16. <http://www.podborkadrov.ru> – Подбор кадров.
17. <http://www.e-executive.ru> – Сообщество эффективных менеджеров.
18. HR-Journal.ru – журнал «Работа с персоналом».