


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
« 19 » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и менеджмента

/ Ю.А. Дорошенко
« 25 » _____ 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)

Стратегическое управление кадровым потенциалом

Направление подготовки:

38.04.02 Менеджмент

Направленность программы (профиль):

Стратегическое управление

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра стратегическое управление

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:


- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 - Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 № 952;

- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.


Составитель: д-р экон. наук, проф.  (М.В. Сероштан)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры стратегического управления

« 23 » апреля 20 21 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой: д.э. н., проф.  Ю.А. Дорошенко

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой стратегического управления

Заведующий кафедрой: д.э. н., проф.  Ю.А. Дорошенко

« 14 » мая 20 21 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 18 » мая 20 21 г., протокол № 9

Председатель канд.экон.наук, доц.  Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
ПК-3. Способность разрабатывать стратегии и программы развития организаций, осуществлять мониторинг и контроль их реализации	ПК-3.2. Разрабатывает стратегию и программы развития кадрового потенциала, осуществляет мониторинг и контроль их реализации	Знания: Знание понятий, определений, целей и задач, принципов и алгоритмов, методов и моделей современного стратегического управления организациями и развитием кадрового потенциала Умения: Умение разрабатывать стратегии и программы развития кадрового потенциала, осуществлять мониторинг и контроль их реализации Навыки: Владение навыками разработки стратегий и программ развития кадрового потенциала, мониторинга и контроля их реализации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-3. Способность разрабатывать стратегии и программы развития организаций, осуществлять мониторинг и контроль их реализации

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1	Стратегическое управление кадровым потенциалом
2	Организация и управление бизнесом наукоемких предприятий
3	Производственная преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часов.

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 3
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	144
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	71	71
лекции	34	34
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	3	3
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	73	73
Расчетно-графическое задание	18	18
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	55	55

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 2 Семестр 3

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час		
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1.	Стратегическое управление кадровым потенциалом: концепции, цели, задачи, принципы, проблемы	2	2	5
	Стратегическое управление кадровым потенциалом в системе современного стратегического менеджмента. Кадровый потенциал: понятийный аппарат и структура, показатели и факторы формирования, использования и развития кадрового потенциала. Цель и принципы, современные концепции и функции управления кадровым потенциалом. Стратегическое управление кадровым потенциалом как система. Кадровая служба в организации: функции, организационная структура, ее роль и место в системе современного стратегического управления.			
2.	Кадровая политика в системе стратегического управления кадровым потенциалом	2	2	6
	Сущность кадровой политики и ее особенности на этапах жизненного цикла организации. Основные направления современной кадровой политики. Факторы формирования кадровой политики. Типы кадровой политики. Методы реализации кадровой политики, их сущность и особенности.			
3.	Методы управления развитием кадрового потенциала	6	6	12
	Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала. Методы анализа количественного и качественного состава персонала. Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности. Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал. Методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности			

	работой.			
4.	Разработка системы стратегического управления кадровым потенциалом организации	12	12	26
	<p>Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления кадровым потенциалом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений.</p> <p>Постановка стратегических целей в управлении кадровым потенциалом.</p> <p>Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению кадровым потенциалом.</p> <p>Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития кадрового потенциала.</p> <p>Формирование системы оплаты и организации труда.</p> <p>Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации.</p> <p>Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления кадровым потенциалом и безопасных условий труда.</p> <p>Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга.</p>			
5.	Реализация системы стратегического управления кадровым потенциалом организации	12	12	24
	<p>Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению кадровым потенциалом для реализации стратегических целей организации.</p> <p>Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению кадровым потенциалом.</p> <p>Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации.</p> <p>Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития кадрового потенциала.</p> <p>Внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала.</p> <p>Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления кадровым потенциалом и безопасных условий труда персонала.</p> <p>Организация проведения аудита и контроллинга в управлении кадровым потенциалом.</p> <p>Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения.</p> <p>Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление возможностей по развитию кадрового потенциала и достижению стратегических целей организации.</p> <p>Формирование бюджета на персонал, технологий</p>			

	аудита работы с персоналом и контроллинга. Система мер поощрения и дисциплинарного взыскания.			
ВСЕГО		34	34	73

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 № 3				
1	Стратегическое управление кадровым потенциалом: концепции, цели, задачи, принципы, проблемы	Стратегическое управление кадровым потенциалом как система.	2	5
2	Кадровая политика в системе стратегического управления кадровым потенциалом	Кадровая политика в системе стратегического управления кадровым потенциалом.	2	4
3	Методы управления развитием кадрового потенциала	Методы анализа количественного и качественного состава персонала.	2	4
4		Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.	2	4
5		Методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.	2	4
6	Разработка системы стратегического управления кадровым потенциалом организации	Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению кадровым потенциалом.	4	8
7		Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития кадрового потенциала.	4	8
8		Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации.	4	10
9	Реализация	Построение организационной	4	8

	системы стратегического управления кадровым потенциалом организации	структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации.		
10	потенциалом организации	Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление возможностей по развитию кадрового потенциала и достижению стратегических целей организации.	4	8
11		Организация проведения аудита и контроллинга в управлении кадровым потенциалом.	4	10
ВСЕГО:			34	73

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

Учебным планом предусмотрено выполнение расчетно-графического задания с объемом самостоятельной работы студента – 18 часов.

Расчетно-графическое задание завершает процесс изучения дисциплины и способствует формированию профессиональных компетенций, умений и навыков, необходимых для выполнения аналитических задач и принятия обоснованных управленческих решений в профессиональной деятельности.

Структурно в расчетно-графическое задание включается: титульный лист, индивидуальный план выполнения расчетно-графического задания, оглавление, введение, основная часть (формируется в зависимости от выбранной темы и в соответствии с индивидуальным планом выполнения расчетно-графического задания), заключения, библиографического списка, приложений, включая презентацию «Расчетно-графическое задание».

Расчетно-графическое задание оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ, распечатывается на стандартных листах формата А4. Параметры страницы: левое поле – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм; размер шрифта – 14; гарнитура шрифта – Times New Roman, междустрочный интервал основного текста равен 1,5 строки, кроме библиографии, титульного листа (в них используют одинарный интервал). Абзацный отступ равен 1,25 см. Основной текст отчета должен быть выровнен по ширине. Цвет шрифта должен быть черным.

Все страницы должны быть пронумерованы (внизу страницы по правому краю с использованием арабских цифр) за исключением титульного листа. Номер страницы не указывается на титульном листе, на следующей странице ставится

цифра "2" и т.д.

Объем расчетно-графического задания составляет 25-30 страниц печатного текста.

В процессе выполнения расчетно-графического задания осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудитория и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

Результатом выполнения расчетно-графического задания являются:

- использование современных инструментов, методов и методик поиска, сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских и управленческих задач в области управления кадровым потенциалом;
- обоснованный выбор и применение методов стратегического анализа для решения профессиональных задач в области управления кадровым потенциалом на основе обобщения, анализа и критической оценки результатов научных исследований отечественных и зарубежных авторов и управленческого опыта;
- выполнение расчетно-графического задания на основе самостоятельно проведенного критического анализа и оценки современного состояния кадрового потенциала, выбора, обоснования и разработки стратегии управления кадровым потенциалом на примере конкретного *региона, отрасли, предприятия*;
- написание, создание презентации «Расчетно-графическое задание» и защита расчетно-графического задания.

Перечень примерных тем типовых расчетно-графических заданий

1. Современные отечественные и зарубежные практики стратегического управления развитием кадрового потенциала.
2. Анализ и оценка кадрового потенциала (*региона, отрасли, предприятия*).
3. Разработка стратегии управления кадровым потенциалом (*региона, отрасли, предприятия*).
4. Методический инструментарий эффективного управления кадровым потенциалом в условиях конкурентной среды.
5. Механизмы достижения стратегических целей развития кадрового потенциала на основе современных управленческих технологий.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1 Компетенция ПК-3. Способность разрабатывать стратегии и программы развития организаций, осуществлять мониторинг и контроль их реализации.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-3.2. Разрабатывает стратегию и программы развития кадрового потенциала, осуществляет мониторинг и контроль их реализации	Дифференцированный зачет, защита РГЗ, собеседование, устный опрос

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для дифференцированного зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Стратегическое управление кадровым потенциалом: концепции, цели, задачи, принципы, проблемы	Стратегическое управление кадровым потенциалом как система. Кадровая служба в организации: функции, организационная структура, ее роль и место в системе современного стратегического управления.
2	Кадровая политика в системе стратегического управления кадровым потенциалом	Сущность кадровой политики и ее особенности на этапах жизненного цикла организации. Методы реализации кадровой политики, их сущность и особенности.
3	Методы управления развитием кадрового потенциала	Методы анализа количественного и качественного состава персонала. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности. Методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.
4	Разработка системы стратегического управления кадровым потенциалом организации	Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению кадровым потенциалом. Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития кадрового потенциала. Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации.
5	Реализация системы стратегического управления кадровым потенциалом	Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации.

потенциалом организации	Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление возможностей по развитию кадрового потенциала и достижению стратегических целей организации. Организация проведения аудита и контроллинга в управлении кадровым потенциалом.
-------------------------	--

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

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Стратегическое управление кадровым потенциалом: концепции, цели, задачи, принципы, проблемы	<i>Собеседование, устный опрос.</i> Роль и значение стратегического управления кадровым потенциалом в системе современного стратегического менеджмента. Кадровый потенциал: понятийный аппарат и структура, показатели и факторы формирования, использования и развития кадрового потенциала. Цель и принципы, современные концепции и функции управления кадровым потенциалом. Стратегическое управление кадровым потенциалом как система. Кадровая служба в организации: функции, организационная структура, ее роль и место в системе современного стратегического управления.
2	Кадровая политика в системе стратегического управления кадровым потенциалом	<i>Собеседование, устный опрос.</i> Сущность кадровой политики и ее особенности на этапах жизненного цикла организации. Основные направления современной кадровой политики. Факторы формирования кадровой политики. Типы кадровой политики. Методы реализации кадровой политики, их сущность и особенности.
3	Методы управления развитием кадрового потенциала	<i>Собеседование, устный опрос. Выполнение расчетно-графического задания.</i> Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала. Методы анализа количественного и качественного состава персонала. Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности. Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал. Методы управления межличностными отношениями,

		формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.
4	Разработка системы стратегического управления кадровым потенциалом организации	<p><i>Собеседование, устный опрос. Выполнение расчетно-графического задания.</i> Корпоративные практики по организации стратегического управления кадровым потенциалом организации.</p> <p>Постановка стратегических целей в управлении кадровым потенциалом.</p> <p>Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению кадровым потенциалом.</p> <p>Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития кадрового потенциала.</p> <p>Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации.</p> <p>Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления кадровым потенциалом и безопасных условий труда.</p> <p>Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга.</p>
5	Реализация системы стратегического управления кадровым потенциалом организации	<p><i>Собеседование, устный опрос. Выполнение расчетно-графического задания.</i> Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению кадровым потенциалом для реализации стратегических целей организации.</p> <p>Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению кадровым потенциалом.</p> <p>Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации.</p> <p>Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития кадрового потенциала.</p> <p>Внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала.</p> <p>Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления кадровым потенциалом и безопасных условий труда персонала.</p> <p>Организация проведения аудита и контроллинга в управлении кадровым потенциалом.</p> <p>Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление возможностей по развитию кадрового потенциала и достижению стратегических целей организации.</p> <p>Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга.</p>

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание понятий, определений, целей и задач, принципов и алгоритмов, методов и моделей современного стратегического управления организациями и развитием кадрового потенциала
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость представления и интерпретация знаний
Умения	Умение разрабатывать стратегии и программы развития кадрового потенциала, осуществлять мониторинг и контроль их реализации
	Объем освоенных умений
	Полнота освоенных умений
	Четкость демонстрации и интерпретация освоенных умений
Навыки	Владение навыками разработки стратегий и программ развития кадрового потенциала, мониторинга и контроля их реализации
	Объем владения навыками
	Полнота владения навыками
	Четкость демонстрации и интерпретация владения навыками

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

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
<i>Знание понятий, определений, целей и задач, принципов и алгоритмов, методов и моделей современного стратегического управления организациями и развитием кадрового потенциала</i>	<i>Не знает понятий, определений, целей и задач, принципов и алгоритмов, методов и моделей современного стратегического управления организациями и развитием кадрового потенциала</i>	<i>Знает понятия, определения, цели и задачи, принципы и алгоритмы, методы и модели современного стратегического управления организациями и развитием кадрового потенциала, но допускает неточности</i>	<i>Знает понятия, определения, цели и задачи, принципы и алгоритмы, методы и модели современного стратегического управления организациями и развитием кадрового потенциала</i>	<i>Знает понятия, определения, цели и задачи, принципы и алгоритмы, методы и модели современного стратегического управления организациями и развитием кадрового потенциала, может корректно сформулировать их самостоятельно</i>

		<i>формулировок</i>		
<i>Объем освоенного материала дисциплины</i>	<i>Не знает значительной части материала дисциплины</i>	<i>Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей</i>	<i>Знает материал дисциплины в достаточном объеме</i>	<i>Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями</i>
<i>Полнота ответов на вопросы</i>	<i>Не дает ответы на большинство вопросов</i>	<i>Дает неполные ответы на все вопросы</i>	<i>Дает ответы на вопросы, но не все - полные</i>	<i>Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы</i>
<i>Четкость представления и интерпретация знаний</i>	<i>Излагает знания без логической последовательности</i>	<i>Излагает знания с нарушениями логической последовательности</i>	<i>Излагает знания без нарушений логической последовательности</i>	<i>Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя</i>
	<i>Не иллюстрирует изложение поясняющими схемами</i>	<i>Выполняет поясняющие схемы небрежно и с ошибками</i>	<i>Выполняет поясняющие схемы корректно и понятно</i>	<i>Выполняет поясняющие схемы точно и аккуратно, раскрывая полноту усвоенных знаний</i>
	<i>Неверно излагает и интерпретирует знания</i>	<i>Допускает неточности в изложении и интерпретации знаний</i>	<i>Грамотно и по- существу излагает знания</i>	<i>Грамотно и точно излагает знания, делает самостоятельные выводы</i>

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

<i>Критерий</i>	<i>Уровень освоения и оценка</i>			
	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Умение разрабатывать стратегии и программы развития кадрового потенциала, осуществлять мониторинг и контроль их реализации</i>	<i>Не разрабатывает стратегии и программы развития кадрового потенциала, осуществлять мониторинг и контроль их реализации</i>	<i>Умеет разрабатывать стратегии и программы развития кадрового потенциала, осуществлять мониторинг и контроль их реализации, но допускает неточности</i>	<i>Умеет разрабатывать стратегии и программы развития кадрового потенциала, осуществлять мониторинг и контроль их реализации, их интерпретирует</i>	<i>Умеет самостоятельно разрабатывать стратегии и программы развития кадрового потенциала, осуществлять мониторинг и контроль их реализации</i>
<i>Объем освоенных умений</i>	<i>Не освоил значительной части умений</i>	<i>Освоил только основные умения</i>	<i>Освоил основные умения в достаточном объеме</i>	<i>Освоил умения в полном объеме, владеет дополнительными умениями</i>

<i>Полнота освоенных умений</i>	<i>Не освоил большинство умений</i>	<i>Освоил умения не в полной мере</i>	<i>Освоил умения, но не все – в полной мере</i>	<i>Освоил все умения в полной мере</i>
<i>Четкость демонстрации и интерпретация освоенных умений</i>	<i>Демонстрирует умения без логической последовательности</i>	<i>Демонстрирует умения с нарушениями логической последовательности</i>	<i>Демонстрирует умения без нарушений логической последовательности</i>	<i>Демонстрирует умения в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя</i>
	<i>Демонстрирует умения без поясняющих схем</i>	<i>Выполняет поясняющие схемы небрежно и с ошибками</i>	<i>Выполняет поясняющие схемы корректно и понятно</i>	<i>Выполняет поясняющие схемы точно и аккуратно, раскрывая полноту усвоенных умений</i>
	<i>Неверно интерпретирует освоенные умения</i>	<i>Допускает неточности в интерпретации освоенных умений</i>	<i>Грамотно и по- существу интерпретирует освоенные умения</i>	<i>Грамотно и точно интерпретирует освоенные умения, делает самостоятельные выводы</i>

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

<i>Критерий</i>	<i>Уровень освоения и оценка</i>			
	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Владение навыками разработки стратегий и программ развития кадрового потенциала, мониторинга и контроля их реализации</i>	<i>Не владеет навыками разработки стратегий и программ развития кадрового потенциала, мониторинга и контроля их реализации</i>	<i>Владеет навыками разработки стратегий и программ развития кадрового потенциала, мониторинга и контроля их реализации, но допускает неточности</i>	<i>Владеет навыками разработки стратегий и программ развития кадрового потенциала, мониторинга и контроля их реализации</i>	<i>Владеет навыками самостоятельной разработки стратегий и программ развития кадрового потенциала, мониторинга и контроля их реализации, может корректно их продемонстрировать</i>
<i>Объем владения навыками</i>	<i>Не владеет значительной частью навыков</i>	<i>Владеет только основными навыками</i>	<i>Владеет навыками в достаточном объеме</i>	<i>Владеет навыками в полном объеме, владеет дополнительными навыками</i>
<i>Полнота владения навыками</i>	<i>Не владеет большинством навыков</i>	<i>Владеет навыками не в полной мере</i>	<i>Владеет навыками, но не всеми – в полной мере</i>	<i>Владеет всеми навыками в полной мере</i>

<i>Четкость демонстрации и интерпретация владения навыками</i>	<i>Демонстрирует навыки без логической последовательности</i>	<i>Демонстрирует навыки с нарушениями логической последовательности</i>	<i>Демонстрирует навыки без нарушений логической последовательности</i>	<i>Демонстрирует навыки в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя</i>
	<i>Демонстрирует навыки без поясняющих схем</i>	<i>Выполняет поясняющие схемы небрежно и с ошибками</i>	<i>Выполняет поясняющие схемы корректно и понятно</i>	<i>Выполняет поясняющие схемы точно и аккуратно, раскрывая полноту владения навыками</i>
	<i>Неверно интерпретирует владение навыками</i>	<i>Допускает неточности в интерпретации владения навыками</i>	<i>Грамотно и по- существу интерпретирует владение навыками</i>	<i>Грамотно и точно интерпретирует владение навыками, делает самостоятельные выводы</i>

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	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации.	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
2	Методический кабинет для самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
3	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», 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 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
2	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
3	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
4	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
5	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

- ГОСТ 7.0.5-2008. СИБИБД. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
- ГОСТ 7.32-2017. СИБИБД. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления [Электронный ресурс] - Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/>.

3. ГОСТ Р 7.0.100-2018. СИБИБД. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
4. Казакова, Н. А. Современный стратегический анализ : учебник и практикум для магистратуры / Н. А. Казакова. - 3-е издание, перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 469 с.
5. Методические указания к выполнению научно-исследовательской работы для студентов магистратуры очной и заочной форм обучения, направление подготовки 38.04.02 Менеджмент, программа 38.04.02-01 – Стратегический менеджмент - Белгород: Изд-во БГТУ им. Шухова, 2019. – 41 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://ntb.bstu.ru>.
6. Пустынникова Е.В. Методология научного исследования [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 126 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71569.html>. - ЭБС «IPRbooks».
7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О.А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О.А. Лапшовой. – М.: Издательство Юрайт, 2021. - 406 с.

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

1. eLIBRARY.RU - научная электронная библиотека [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru>
2. Интерфакс – Сервер раскрытия информации: [сайт]. – URL: <https://www.e-disclosure.ru>
3. Научно-техническая библиотека БГТУ им. В.Г. Шухова: [сайт]. – URL: <http://ntb.bstu.ru>
4. Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. – URL: <http://pravo.gov.ru>
5. СПС КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: <http://www.consultant.ru>
6. Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. –URL: <http://www.gks.ru>

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ¹

Рабочая программа утверждена на 2021/2022 учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями

Протокол № _____ заседания кафедры от «_____» _____ 2021 г.

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, проф. _____ (Ю.А. Дорошенко)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

Директор института: д-р экон. наук, проф. _____ (Ю.А. Дорошенко)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

¹ Заполняется каждый учебный год на отдельных листах