

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Дальневосточный государственный университет путей сообщения"
(ДВГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой
(к302) Менеджмент

Третьяк С.Н., канд.
экон. наук, доцент



26.05.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины **Стратегическое управление человеческими ресурсами государственной службы: кадровые технологии и кадровая безопасность**

для направления подготовки 38.04.02 Менеджмент

Составитель(и): к.ф.н., доцент, Соколова И.А.

Обсуждена на заседании кафедры: (к302) Менеджмент

Протокол от 17.05.2023г. № 6

Обсуждена на заседании методической комиссии по родственным направлениям и специальностям: Протокол

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры (к302) Менеджмент

Протокол от ____ 2024 г. № ____
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры (к302) Менеджмент

Протокол от ____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры (к302) Менеджмент

Протокол от ____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры (к302) Менеджмент

Протокол от ____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Стратегическое управление человеческими ресурсами государственной службы: кадровые технологии и кадровая безопасность
разработана в соответствии с ФГОС, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 № 952

Квалификация **магистр**

Форма обучения **заочная**

ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля на курсах:
в том числе:		экзамены (курс) 1
контактная работа	12	контрольных работ 1 курс (1)
самостоятельная работа	123	
часов на контроль	9	

Распределение часов дисциплины по семестрам (курсам)

Курс	1		Итого	
	УП	ИП		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	123	123	123	123
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Вклад человеческих ресурсов в стратегический успех организации. Система стратегического управления человеческими ресурсами. Процесс стратегического управления человеческими ресурсами. Вертикальная и горизонтальная интеграция стратегического управления человеческими ресурсами. Основные типы стратегий управления человеческими ресурсами.
1.2	Тенденции развития кадровых процессов в государственной службе. Профессиональные компетенции работников государственной службы. Кадровые технологии.
1.3	Кадровые риски и угрозы. Личностные качества работника и типологизации личности. Профессионально важные и профессионально недопустимые качества личности. Управление лояльностью и вовлеченностью персонала. Контроль персонала. Технологии контроля персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код дисциплины:	Б1.В.ДВ.01.01
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	
2.1.2	Научно-исследовательская работа
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Преддипломная практика

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

Знать:

Методы системного и критического анализа; методики разработки стратегии действий для выявления и решения проблемной ситуации.

Уметь:

Применять методы системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций; разрабатывать стратегию действий, принимать конкретные решения для ее реализации.

Владеть:

Методологией системного и критического анализа проблемных ситуаций; методиками постановки цели, определения способов ее достижения, разработки стратегий действий.

ПК-1: Способен осуществлять стратегическое управление процессами создания сетей поставок

Знать:

Методы и технологии управления организациями, их подразделениями и группами (командами) сотрудников, а также проектами и сетями.

Уметь:

Обнаруживать и диагностировать проблемы организации, разрабатывать меры по их устранению; применять передовые технологии по управлению проектами и цепями.

Владеть:

Навыками принятия и реализации решений по управлению организациями, их подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

ПК-6: Способен обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями

Знать:**Уметь:****Владеть:****4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1.						

1.1	Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления компанией. Факторы изменения роли персонала. Преимущества стратегического управления персоналом. Стратегия и стратегическое управление. Корпоративная стратегия. Конкурентные стратегии. Методы стратегического анализа. /Лек/	1	2			0	
1.2	Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами. Сущность и отличительные черты стратегического управления персоналом. Структура стратегии управления персоналом. Основные подсистемы стратегии управления персоналом. Основные подходы к стратегическому управлению персоналу. /Лек/	1	2			0	
1.3	Тема 4. Основные этапы формирования системы стратегического управления персоналом. Разработка стратегии управления персоналом. Формулирование кадровой стратегии. Подход наилучшего практического решения. Подход наилучшего соответствия. Факторы внешней среды. Факторы внутренней среды. SWOT – анализ. Ресурсный анализ. Результаты анализа кадровой стратегии и ее финальная формулировка. Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии. /Лек/	1	0			0	

1.4	<p>Технологии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Тенденции развития кадровых процессов в государственной службе. Технологии привлечения персонала. привлечением персонала.</p> <p>Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Цели и задачи отбора персонала. Философия найма. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала. Методы набора: поиск внутри организации (внутренний набор); подбор с помощью сотрудников; самопроявившиеся кандидаты; объявления в местных газетах; объявления через местное радио или телевидение и т.д. Рекрутмент. Скрининг. Head Hunting и Executive Search.</p> <p>Типовые этапы и организация процедуры подбора и отбора персонала. Анализ и описание работы (должности). Определение требований к кандидатам. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам. Ролевой анализ как метод управления человеческими ресурсами. Ролевой профиль и должностная инструкция: сравнительная характеристика. Содержание ролевого профиля. Создание «продающей» вакансии. Методы оценки претендентов на вакантную должность (профессиональные и психологические, традиционные и нетрадиционные). Маркетинг персонала</p> <p>/Лек/</p>	1	0			0	
1.5	<p>Технологии развития и обучения персонала компании</p> <p>Сущность и виды развития персонала.</p> <p>Профессиональное развитие персонала - понятие и принципы, обуславливающие потребность в развитии.</p> <p>Формы и методы перемещения работников. Виды трудовых перемещений и особенности управления ими. Использование оценки качества персонала и результативности труда в управлении перемещениями. Соблюдение моральных, этических норм и профессиональных знаний.</p> <p>Система управления талантами.</p> <p>Сущность и элементы системы управления талантами в организации.</p> <p>Подходы к управлению талантами.</p> <p>/Лек/</p>	1	0			0	

1.6	Технологии управления кадровым резервом и карьерой Создание резервов кадров на выдвижение. Цели и задачи создания резерва и выдвижения. Порядок формирования резерва кадров и организация работы с ним. Обучение кандидатов резерва в соответствии с потенциальными возможностями, готовности к ролевому поведению и условиям конкретного рабочего места. Планирование и управление трудовой карьерой работника Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры. Оценочный подход к развитию и планированию карьеры. Принципы и процедуры служебного роста на отечественных и зарубежных предприятиях. Планирование индивидуального служебного продвижения. /Лек/	1	0			0	
1.7	Кадровые риски и угрозы. Классификация кадровых рисков. Как измерить уровень риска. Качественный анализ рисков. Количественный анализ рисков. Методы управления кадровыми рисками. Диверсификация, аутсортинг, аутстафинг, аутплейсмент. Этапы управления рисками. /Лек/	1	0			0	
1.8	Контроль персонала. Технологии контроля персонала. Сущность контроля персонала. Система контроля. Виды кадрового контроля. /Лек/	1	0			0	
Раздел 2.							
2.1	Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления компанией. Факторы изменения роли персонала. Преимущества стратегического управления персоналом. Стратегия и стратегическое управление. Корпоративная стратегия. Конкурентные стратегии. Методы стратегического анализа. /Пр/	1	2		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	
2.2	Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами. Сущность и отличительные черты стратегического управления персоналом. Структура стратегии управления персоналом. Основные подсистемы стратегии управления персоналом. Основные подходы к стратегическому управлению персоналу. /Пр/	1	2		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	

2.3	<p>Стратегии управления персоналом. Стратегии организационного развития. Стратегии управления культурой. Стратегии управления изменениями. Стратегии развития трудовых отношений. Стратегия обеспечения ресурсами. Стратегии управления эффективностью. Стратегия вознаграждения. Стратегия трудовых отношений.</p> <p>/Пр/</p>	1	2		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	Разработка конкретной ситуации
2.4	<p>Основные этапы формирования системы стратегического управления персоналом. Разработка стратегии управления персоналом. Формулирование кадровой стратегии. Подход наилучшего практического решения. Подход наилучшего соответствия. Факторы внешней среды. Факторы внутренней среды. SWOT – анализ. Ресурсный анализ. Результаты анализа кадровой стратегии и ее финальная формулировка. Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии. /Пр/</p>	1	2		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	Разработка конкретной ситуации
2.5	<p>Технологии привлечения персонала. привлечением персонала. Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Цели и задачи отбора персонала. Философия найма. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала. Методы набора: поиск внутри организации (внутренний набор); подбор с помощью сотрудников; самопроявившиеся кандидаты; объявления в местных газетах; объявления через местное радио или телевидение и т.д. Рекрутмент. Скрининг. Head Hunting и Executive Search.</p> <p>Типовые этапы и организация процедуры подбора и отбора персонала. Анализ и описание работы (должности). Определение требований к кандидатам. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам. Ролевой анализ как метод управления человеческими ресурсами. Ролевой профиль и должностная инструкция: сравнительная характеристика. Содержание ролевого профиля. Создание «продающей» вакансии. Методы оценки претендентов на вакантную должность (профессиональные и психологические, традиционные и нетрадиционные). Маркетинг персонала</p> <p>/Пр/</p>	1	0			0	

2.6	<p>Технологии развития и обучения персонала компании Сущность и виды развития персонала. Профессиональное развитие персонала - понятие и принципы, обуславливающие потребность в развитии. Формы и методы перемещения работников. Виды трудовых перемещений и особенности управления ими. Использование оценки качества персонала и результативности труда в управлении перемещениями. Соблюдение моральных, этических норм и профессиональных знаний. Система управления талантами. Сущность и элементы системы управления талантами в организации. Подходы к управлению талантами. /Пр/</p>	1	0			0	
2.7	<p>Технологии управления кадровым резервом и карьерой Создание резервов кадров на выдвижение. Цели и задачи создания резерва и выдвижения. Порядок формирования резерва кадров и организация работы с ним. Обучение кандидатов резерва в соответствии с потенциальными возможностями, готовности к ролевому поведению и условиям конкретного рабочего места. Планирование и управление трудовой карьерой работника Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры. Оценочный подход к развитию и планированию карьеры. Принципы и процедуры служебного роста на отечественных и зарубежных предприятиях. Планирование индивидуального служебного продвижения. /Пр/</p>	1	0			0	
2.8	<p>Кадровые риски и угрозы. Классификация кадровых рисков. Как измерить уровень риска. Качественный анализ рисков. Количественный анализ рисков. Методы управления кадровыми рисками. Диверсификация, аутсортинг, аутстафинг, аутплейсмент. Этапы управления рисками. /Пр/</p>	1	0			0	
2.9	<p>Управление лояльностью и вовлеченностью персонала. Модель позитивного отношения сотрудника к компании. Понятие благонадежности, лояльности, приверженности. Неблагонадежность, факторы неблагонадежности. Модель лояльности персонала. Факторы формирования приверженности. /Пр/</p>	1	0			0	

2.10	Контроль персонала. Технологии контроля персонала. Сущность контроля персонала. Система контроля. Виды кадрового контроля. /Пр/	1	0			0	
2.11	Модель компетенций работников государственной службы. Сущность и структура компетенций. Методы создания модели компетенций. Использование модели компетенций в управлении человеческими ресурсами. /Пр/	1	0			0	
Раздел 3. Самостоятельная работа							
3.1	самостоятельное углубленное изучение отдельных теоретических и практических вопросов /Ср/	1	43		Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2	0	
3.2	подготовка к семинарским занятиям и опросам /Ср/	1	50		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	
3.3	подготовка к экзамену /Ср/	1	30			0	
Раздел 4.							
4.1	/Экзамен/	1	9			0	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Размещены в приложении

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Перечень основной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Халиулина В. В.	Управление человеческими ресурсами	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891

6.1.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Рогожин М. Ю.	Управление персоналом	М. Берлин: Директ-Медиа, 2014, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253718
Л2.2	Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И.	Управление персоналом: Технологии	Москва: Юнити-Дана, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558
Л2.3	Томпсон А. А., Стрикленд А. Д.	Стратегический менеджмент: Искусство разработки и реализации стратегии	Москва: Юнити-Дана, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118643

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

Э1	HR-портал. HR- Сообщество и Публикации	1. http://hr-portal.ru
Э2	официальный сайт «Всероссийская конференция HR-менеджеров»	http://hrd.rdw-media.ru

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

6.3.1 Перечень программного обеспечения

Office Pro Plus 2007 - Пакет офисных программ, лиц.45525415

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

Книгофонд, ЭБС

7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Аудитория	Назначение	Оснащение
2600	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели: столы, стулья, доска

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Стратегическое управление человеческими ресурсами направлено на формирование эффективной системы управления персоналом. В условиях жесткой конкуренции, главным ресурсом стратегического развития организации является человеческий капитал. Высокие профессиональные и личностные компетенции персонала являются гарантом достижения организационных целей. Стратегическое управление человеческими ресурсами оказывает поддержку бизнес-стратегии компании, ее ключевым компетенциям. Для вертикальной интеграции бизнес стратегии организации, управление человеческими ресурсами формирует и развивает ее человеческий капитал.

Главными задачами данных методических указаний являются:

- формирование системного представления о современных теоретических основах стратегического управления человеческими ресурсами и основных аспектах его практического применения;
- раскрытие организационно-управленческой компетентности обучающихся;
- овладение методами современного инструментария стратегического анализа в области управления человеческими ресурсами. Самостоятельная работа направлена на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных (общекультурных) и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала магистрантов. Она заключается в поиске и анализе литературы и электронных источников информации по заданной проблеме и выбранной теме; переводе материалов из тематических информационных ресурсов с иностранных языков; изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку.

В ходе изучения данной дисциплины бакалавр выполняет следующие виды самостоятельной работы:

1. Подготовка к семинарам и лекциям.
2. Решение кейсовых ситуаций, написание эссе, доклада, подготовка презентации.

Вопросы к зачету

1. Сущность цели и задачи управления человеческими ресурсами.
2. Влияние системы управления человеческими ресурсами на конкурентоспособность организации.
3. Политика управления человеческими ресурсами как фактор стратегического управления.
4. Формирование, развитие и использование персонала.
5. Критерии эффективности управления человеческими ресурсами.
6. Стратегия и стратегическое управление.
7. Виды и классификация стратегий в менеджменте.
8. Ключевые компетенции компании.
9. Методы стратегического анализа.
10. Сущность и отличительные черты стратегического управления персоналом.
11. Структура стратегии управления персоналом.
12. Основные подсистемы стратегии управления персоналом
13. Ключевые компетенции компании и компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами.
14. Стратегии организационного развития.
15. Стратегии управления культурой.
16. Стратегии управления изменениями.
17. Стратегии развития трудовых отношений.
18. Стратегия обеспечения ресурсами.
19. Стратегии управления эффективностью.
20. Стратегия вознаграждения.
21. Основные этапы формирования системы стратегического управления персоналом.
22. Разработка стратегии управления персоналом. Формулирование кадровой стратегии. Подход наилучшего практического решения.
23. SWOT – анализ системы управления человеческими ресурсами.
24. Ресурсный анализ.
25. Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии.
26. Декомпозиция Дерева целей и задач по персоналу до уровня сотрудников службы персонала
27. Основные методы оценки эффективности стратегического управления персоналом.
28. Стратегическая роль службы управления персоналом.