

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.02.2018 12:38:31

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085acb509ac3da14b44b362na0ee37e758a19

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

"Курский государственный университет"

Кафедра маркетинга и управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

протокол заседания

Ученого совета от 24.04.2017 г., №10

Рабочая программа дисциплины Стратегическое управление персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом в отраслях и сферах деятельности

Квалификация: бакалавр

Факультет экономики и менеджмента

Форма обучения: очная

Общая трудоемкость 3 ЗЕТ

Виды контроля в семестрах:
экзамен(ы) 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	Неделя		18	
Вид занятий	уп	рпд	уп	рпд
Лекции	18	18	18	18
Практические	36	36	36	36
В том числе инт.	12	12	12	12
Итого ауд.	54	54	54	54
Контактная работа	54	54	54	54
Сам. работа	18	18	18	18
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование у обучающихся знаний в сфере стратегического управления персоналом, навыками разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение ее конкурентоспособности
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ОД
--------------------	---------

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции****Знать:**

понятие и значение миссии, философии и стратегии развития организации

основные цели и задачи разработки миссии, философии и кадровой стратегии организации

Уметь:

формировать стратегические цели организации с учетом ее философии

Владеть:

навыками разработки философии организации с учетом стратегии ее развития

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике**Знать:**

основы стратегического управления организацией как отправной точки стратегического управления персоналом, составляющие кадровой стратегии и их особенности в условиях разных стратегий организации

значение и необходимость владения навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности организации

основные взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений

Уметь:

применять методы стратегического анализа

Владеть:

методами разработки и реализации стратегии организации, направленной на обеспечение ее конкурентоспособности

ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике**Знать:**

методы анализа внутренней и внешней среды организации, в том числе в области персонала

основные понятия стратегии привлечения персонала

Уметь:

обобщать и анализировать информацию о состоянии внешней и внутренней среды организации и управления ее персоналом

разрабатывать и реализовывать стратегию управления персоналом в различных ее функциональных областях

Владеть:

методами диагностики стратегии привлечения персонала и навыками ее совершенствования

методами долгосрочного кадрового планирования и контроллинга

навыками проведения маркетинговых исследований рынка труда
ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
Знать:
понятие конкурентоспособности трудового потенциала работника и всего персонала организации как условия конкурентоспособности организации
современные подходы к оценке конкурентоспособности работников
Уметь:
разрабатывать и применять технологии деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
Владеть:
навыками управления формированием конкурентоспособного потенциала работников
навыками проведения текущей деловой оценки и аттестации с учетом стратегии развития организации