

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ
проректор

«17» апреля 2025 г.
МП

П. А. Машаров

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ»**

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная, заочная

Рабочая программа может быть адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2025

Рабочая программа дисциплины **«Стратегическое управление человеческими ресурсами»** для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958, Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом от 06 апреля 2021 г. № 245 (с изм. и доп.) в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2025 г.

Разработчик:

доцент кафедры управления персоналом и
экономики труда
канд. экон. наук, доц.

В.В. Важинская

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
управления персоналом и экономики труда
Протокол от 01.04.2025 г. № 8а

Заведующий кафедрой

О.Ю. Сердюк

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета
16.04.2025 г.

Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета
Протокол от 16.04.2025 г. № 8
Председатель

Е. Н. Стрелина

Руководитель основной образовательной
программы, канд. экон. наук, доцент
01.04.2025 г

О.Ю. Сердюк

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:

дисциплины программы магистратуры: «Современный стратегический анализ», «Управление экономической безопасностью» «Социальная политика», «Экономики труда (продвинутый уровень)», «Корпоративная культура».

1.2. Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Выпускная квалификационная работа.

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.04.03 Управление персоналом
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.Б.8 «Стратегическое управление человеческими ресурсами»
Часть образовательной программы	Базовая часть
Количество зачетных единиц / всего часов	3 / 108

В случае предъявления от обучающегося или его родителя (законного представителя) заявления на обучение по адаптированной образовательной программе высшего образования, подкрепленного заключением психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) или медико-социальной экспертизы (МСЭ) с рекомендациями создания индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА), данная рабочая программа может быть адаптирована с учетом индивидуальных особенностей здоровья обучающегося.

2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	2	3	17	-	34	57	108	экзамен
Заочная	2	3	4	-	6	98	108	экзамен

3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

На основе теоретической и практической подготовки формирование системы знаний, практических умений и навыков анализа процесса формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами и обеспечения ее функционирования в динамичной рыночной среде организации.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

4.1. Компетенции

Тип задач профессиональной деятельности: Организационно-управленческая

ПК-2. Способен разрабатывать модели стратегического управления персоналом и кадровой политики, корпоративную культуру, социальную политику и обеспечивать их реализацию, финансовых и организационных моделей.

4.2. Индикаторы компетенций

Компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
ПК-2. Способен разрабатывать модели стратегического управления персоналом и кадровой политики, корпоративную культуру, социальную политику и обеспечивать их реализацию, финансовых и организационных моделей.	ПК-2. И-1. Способен разрабатывать модели стратегического управления персоналом, кадровой политики, корпоративной культуры и социальной политики в соответствии с целями организации.	ПК-2.1.1. <i>Знает</i> современные подходы и методологии стратегического управления персоналом
		ПК-2.1.2. <i>Умеет</i> разрабатывать и адаптировать модели стратегического управления персоналом в зависимости от целей и задач организации
	ПК-2. И-2. Способен обеспечивать реализацию стратегических моделей управления персоналом с использованием финансовых и организационных инструментов, а также проводить их оценку.	ПК-2.2.1. <i>Знает</i> модели и механизмы реализации кадровой политики и управления изменениями.
		ПК-2.2.2. <i>Умеет</i> использовать финансовые и организационные модели при планировании и реализации HR-проектов.

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Вопросы темы
Раздел 1. Теоретические основы стратегического УЧР	
Тема 1. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами	1.1. Стратегическое управление: сущность, цель, задачи, принципы 1.2. Бизнес-стратегии и типы ролевого поведения работников и HR-политика организации 1.3. Подходы к УЧР 1.4. Комплексные модели управления персоналом
Тема 2. Элементы стратегического выбора	2.1. Ключевые компетенции кадровых служб в стратегическом управлении 2.2. Стратегические цели и задачи управления человеческими ресурсами 2.3. Стратегические кадровые программы 2.4. Инструменты стратегического управления в области управления человеческими ресурсами
Тема 3. Обоснование стратегического управления человеческими ресурсами	3.1. Технология «Ключевые показатели эффективности» в стратегическом управлении человеческими ресурсами. 3.2. Стратегия управления эффективностью
Тема 4. Концепция стратегического	4.1. Управление человеческими ресурсами по результатам (модель Т. Санталайнен)

управления человеческими ресурсами	4.2. Управление человеческими ресурсами посредством мотивации. 4.3. Управление человеческими ресурсами на основе делегирования 4.4. Предпринимательское управление человеческими ресурсами.
Раздел 2. Стратегии управления человеческими ресурсами	
Тема 5. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами	5.1. Сущность, этапы, цели и задачи формирования стратегии человеческими ресурсами. 5.2. Технологии разработки стратегии управления человеческими ресурсами.
Тема 6. Кадровые стратегии	6.1. Кадровые стратегии: цели, принципы, этапы разработки и реализации 6.2. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами 6.3. Оценка стратегий управления человеческими ресурсами
Тема 7. Модели стратегического управления человеческими ресурсами	7.1. Модели стратегического УЧР: цели, факторы, критерии 7.2. Модели стратегического управления человеческими ресурсами.
Тема 8. Ответственность и интеграция стратегического управления человеческими ресурсами	8.1. Концепция комплексной оценки результатов труда персонала 8.2. Концепция лидерства 8.3. Концепция инновационного развития и обучения персонала

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Форма обучения – очная, курс –2 , семестр – 3

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел 1. Теоретические основы стратегического УЧР					
Тема 1. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами	2	0	4	6	12
Тема 2. Элементы стратегического выбора	2	0	4	7	13
Тема 3. Обоснование стратегического управления человеческими ресурсами	2	0	4	7	13
Тема 4. Концепция стратегического управления человеческими ресурсами	2	0	4	7	13
Итого по разделу 1	8		16	27	51
Раздел 2. Стратегии управления человеческими ресурсами					
Тема 5. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами	2	0	4	7	13
Тема 6. Кадровые стратегии	2	0	4	8	14
Тема 7. Модели стратегического управления человеческими ресурсами	2	0	5	8	15
Тема 8. Ответственность и интеграция стратегического управления человеческими ресурсами	3	0	5	7	15
Итого по разделу 2	9	0	18	30	57
Всего по компоненту ООП	17	0	34	57	108

4.2. Форма обучения – заочная, курс – 2, семестр – 3

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел 1. Теоретические основы стратегического УЧР					
Тема 1. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами	0,5	0		11,5	12
Тема 2. Элементы стратегического выбора	0,5	0	0,5	12	13
Тема 3. Обоснование стратегического управления человеческими ресурсами	0,5	0	0,5	12	13
Тема 4. Концепция стратегического управления человеческими ресурсами	0,5	0	1	11,5	13
Итого по разделу 1	2	0	2	47	51
Раздел 2. Стратегии управления человеческими ресурсами					
Тема 5. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами	0,5	0	1	11,5	13
Тема 6. Кадровые стратегии	0,5	0	1	12,5	14
Тема 7. Модели стратегического управления человеческими ресурсами	0,5	0	1	13,5	15
Тема 8. Ответственность и интеграция стратегического управления человеческими ресурсами	0,5	0	1	13,5	15
Итого по разделу 2	2	0	4	51	57
Всего по компоненту ОПОП	4	0	6	98	108

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УЧР

1. Основные характеристики стратегического УЧР.
2. Определение стратегического управления человеческими ресурсами, его цели,
3. Модель управления персоналом Д. Ульриха
4. Отношения между стратегией организации и HR-стратегией.
5. Роль HR-подразделения в стратегии организации.
6. Соотношение понятий «миссия», «стратегия», «политика».
7. Основы концепции УЧР, стадии развития.
8. Жесткий и гибкий подходы к УЧР. Сравнительная характеристика.
9. Цели и направления УЧР.
10. Диагностика человеческого капитала организации: социальный, интеллектуальный, моральный капитал компании.
11. Гарвардская модель.
12. Модель 4С.
13. Мичиганская модель.
14. Технология «Ключевые показатели эффективности» в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
15. Вклад службы УЧР в стратегическое управление человеческими ресурсами.
16. Влияния жизненного цикла организаций на практическую систему УЧР.
17. Стратегия управления эффективностью.
18. Основные характеристики и цели стратегического УЧР (по Дейеру и Холдеру).

19. Общее и различное между системами управления персоналом и УЧР.
20. Сущность стратегического менеджмента, основные функции (по Бернсу).
21. Основные функции УЧР.
22. Система управления человеческими ресурсами, ее формирование и возможная конфигурация.
23. Определение стратегического УЧР, его цели, характеристики и значение для организации.
24. Бизнес-стратегии и типы ролевого поведения работников и HR-политика.
25. Согласование стратегий бизнеса и управления человеческими ресурсами. Достижение горизонтальной согласованности.
26. Показатели качества работы кадровых служб: результативность и эффективность HR-менеджмента.
27. Управление человеческими ресурсами по результатам (модель Т.Санталайнен).
28. Управление человеческими ресурсами посредством мотивации.
29. Рамочное управление человеческими ресурсами.
30. Управление человеческими ресурсами на основе делегирования.
31. Партисипативное управление человеческими ресурсами.
32. Предпринимательское управление человеческими ресурсами.
33. Стратегические кадровые программы.
34. Кадровые ресурсы и возможности в кадровом планировании.
35. Системный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
36. Функциональный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
37. Процессный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
38. Системный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
39. Логический подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
40. Институциональный подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
41. Вклад УЧР в создание дополнительной стоимости.
42. Вклад УЧР в создание конкурентного преимущества.
43. Влияние УЧР на эффективность организации.
44. Технология кадрового проектирования: формирования карты целей организации.
45. Технология кадрового проектирования: принципы построения стратегической карты.
46. Технология кадрового проектирования: система работы с персоналом и её роль в обеспечении стратегического развития.
47. Кадровые процедуры и кадровые технологии, их роль в развитии кадрового потенциала компании.
48. Различие функционального подходы к формированию кадровых служб: управление персоналом и стратегического управления человеческими ресурсами.
49. Кадровое проектирование. Кадровые процессы в организации, принципы анализа кадровых процессов на разных уровнях организации.
50. Кадровое администрирование. Ключевые показатели результативности кадровых процессов организации.

РАЗДЕЛ 2. СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

51. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени приверженности.
52. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени эффективности.
53. Модели стратегического УЧР: модель максимальной вовлеченности персонала в деятельность.
54. Параметры, определяющие кадровую стратегию организации.

55. Взаимосвязь терминов «стратегическое УЧР» и «УЧР». Модель соответствия.
56. Модель оценки степени соответствия (Уокер).
57. Процесс и модели соответствия.
58. Параметры эффективности кадровых стратегий организации, типы стратегического соответствия.
59. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшей практики».
60. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшей практики».
61. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшего соответствия».
62. Подходы к разработке стратегий: метод «конфигурации».
63. Процесс формирования стратегии УЧР.
64. Процесс разработки стратегических моделей УЧР.
65. Модели для разработки УЧР, системный метод формирования стратегии УЧР.
66. Возможные препятствия для реализации стратегий человеческих ресурсов.
67. Программирование кадрового процесса: анализ миссии, стратегии развития компании.
68. Типы кадровых программ организации, принципы проектирования и оценки эффективности.
69. Технология BSC в рамках проектирования кадровых стратегий и кадровых программ.
70. Технологии кадрового обеспечения: показатели результативности деятельности по управлению HR.
71. Разработка показателей и процедур анализа степени соответствия кадрового ресурса актуальной и прогнозируемой кадровой потребности.
72. Анализ базовых процессов формирования кадрового процесса на разных уровнях организации: формирование профессионализма (профессиональной социализации и ресоциализации).
73. Четырехмерная классификация стратегии по Уиттингтону.
74. Интеграция деловой (корпоративной) и кадровой стратегии. Методы интеграции стратегий.

7.2. Индивидуальное творческое задание

На примере выбранного магистрантом объекта исследования разработать кейс «Стратегия управления человеческими ресурсами компании», включающий все аспекты стратегического управления человеческими ресурсами организации.

«Кейс «Стратегия УЧР «_____»».

1. Анализ стратегии предприятия.
2. Анализ стратегии управления человеческими ресурсами.
3. Стратегическое соответствие организации.

Содержание каждого раздела должно раскрывать основные вопросы определенного направления.

Анализ стратегии предприятия включает такие подразделы: Характеристика бизнес-стратегии предприятия, определение приоритетов стратегического развития системы управления человеческих ресурсов.

Анализ стратегии управления человеческими ресурсами включает такие подразделы: система показателей для оценки эффективности человеческих ресурсов (образ мышления и культура персонала, компетенции персонала, командообразование и лидерства, показатели оценки успеха сотрудников компании и др.).

Стратегическое соответствие компании включает такие подразделы: разработка стратегии управления человеческими ресурсами, согласованной со стратегическими целями организации.

Требования относительно оформления кейса.

Кейс готовится и сдается в электронном и печатном виде и должен отвечать следующим требованиям:

- по структуре:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Разделы и подразделы.
- 4) Список использованных источников (не менее 10).

Индивидуальная работа должна состоять из введения, основной части и заключения:

Во введении обосновывается актуальность и значение рассматриваемой проблемы, формулируется цель, кратко описываются задачи, которые будут решены в основной части реферата.

В основной части раскрывается содержание темы исследования. Приводятся основные классические и современные теории и методы, дается их характеристика и обосновывается их применение. Для конкретных ситуаций (функционирования организации) рассматриваются эти теории, методики и дается им оценку, вырабатывается своё отношение по практическому применению той или иной методики.

В заключении следует обобщить результаты исследований и сформулировать выводы и предложения.

- по оформлению:

- 1) Шрифт Times New Roman, кегель 14, интервал 1,5.
- 2) Нумерация страниц сверху, справа. Поля: левое – 3 см, верхнее и нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.
- 3) Обязательные ссылки на использованные источники информации, включая интернет-ресурсы.
- 4) Объем работы – 12–17 страниц.

Все расчеты должны выполняться в Excel. Кейс должен быть хорошо иллюстрирован графически. В конце работы ставится подпись автора и дата.

Критерии оценивания индивидуального творческого задания

Защита индивидуального задания происходит поэтапно после изучения соответствующей темы в форме собеседования с преподавателем. В конце работа сдается в печатном и электронном виде.

Аналитическое обоснование кейса должно быть выполнено экономически грамотно, расчеты не должны содержать экономических и арифметических ошибок, должны быть сделаны соответствующие выводы и обоснованные предложения относительно целесообразности предложенных мероприятий и методов по управлению проектом. Кейс оценивается максимально в 15 баллов.

15 баллов – полное соответствие разработанного кейса требованиям к содержанию и оформлению, отсутствие ошибок управленческого, экономического, математического и грамматического характера. Кейс содержит не только текстовый и расчетный материал, но и хорошо иллюстрирован графически.

10-5 баллов – кейс содержит большую часть разделов. В большей степени есть лишь описательная часть. Или если при наличии всех структурных частей обоснование и использованные методы содержат ошибки.

До 5 баллов – количество выполненных разделов менее половины. Содержание материала не раскрыто в полной мере.

7.2. Темы докладов (рефератов)

Не предусмотрены программой дисциплины

7.3. Темы письменных работ (типы задач)

Модульная контрольная работа состоит из тестового и теоретического заданий.

Модульная контрольная работа проводится по темам 1-4 и 5-8 в виде ответа на теоретические вопросы (1 теоретический вопрос), тестирования (10 тестов).

Время выполнения – 30 минут.

Пример задания модульного контроля приведен ниже.

Вариант № n

Теоретическое задание.

1. Конкурентоспособность персонала как индикатор его развития

Тестовые задания.

Тест 1

1.	Объективные факторы, влияющие на изменение стратегии в области работы с персоналом организации		
А	Понимание необходимости изменений в сфере работы с людьми	В	Ограничения материальных и финансовых ресурсов организации
Б	Рынок рабочей силы (национальный, региональный)	Г	Развитие социального партнерства в регионе
Б	Рынок рабочей силы (национальный, региональный)	Г	Развитие социального партнерства в регионе

Тест 2. Стратегический и согласованный подход к управлению самыми ценными активами предприятия организации, которые вносят индивидуальный и коллективный вклад в достижение её целей – это:

- а) управление людьми;
- б) управление человеческими ресурсами;
- в) управление человеческим капиталом;
- г) управление капиталом.

Тест 3. Основные научные школы, повлиявшие на возникновение и становление концепции ЧР и ее развитие в условиях рыночной системы:

- а)
- б)
- в)

Тест 4. Объективные факторы, влияющие на изменение стратегии в области работы с персоналом организации:

- а) понимание необходимости изменений в сфере работы с людьми;
- б) рынок рабочей силы (национальный, региональный);
- в) ограничения материальных и финансовых ресурсов организации;
- г) развитие социального партнерства в регионе;
- д) правительственные законы и меры государственного регулирования.

Тест 5. Перечислить возможные проблемы при реализации кадровой стратегий:

- а)
- б)
- в)
- г)

Тест 6. Верны ли утверждения?

- а) управление человеческими ресурсами опирается на подход, который выражается в исследованиях экономического роста и прибыли в зависимости от капиталовложений в человеческий фактор
- б) управление человеческими ресурсами опирается на подход, который связан с факторами, влияющими на внутренний рынок труда:
- а) да/нет;
- б) да/нет.

Тест 7. _____ – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации.

Тест 8. Согласно Гарвардской модели системы управления человеческими ресурсами, выбор: HR-инструментария может способствовать – :

- а) благосостоянию как отдельного индивидуума, так и общества в целом
- б) только благосостоянию отдельного индивидуума;
- в) благосостоянию работодателя
- г) только благосостоянию общества в целом.

Тест 9. Цикл управления персоналом Ч. Фомбруна - пример...

- а) гарвардской школы;
- б) европейской школы;
- в) флоридской школы;
- г) мичиганской школы.

Тест 10. В каком году была впервые опубликована Гарвардская модель системы управления человеческими ресурсами?

- а) 1997
- б) 1984
- в) 1904
- г) 1987

Критерии оценивания задания модульного контроля

Вид задания	Количество баллов
Теоритическое задание	5
Количество тестов	10
Всего	15

7.4. Образец содержания экзаменационного билета (при наличии экзамена по дисциплине)

Донецкий государственный университет
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Программа высшего образования
Направление подготовки
Профиль подготовки
Форма обучения
Семестр
Дисциплина

Программа магистратура
38.04.03 Управление персоналом
Управление персоналом
Очная, заочная
Третий
Стратегическое управление человеческими ресурсами

Билет № n

1. Теоретическое задание:

1. Бизнес-стратегии и типы ролевого поведения работников и HR-политика.
2. Согласование стратегий бизнеса и управления человеческими ресурсами достижение горизонтальной согласованности.
3. Технология BSC в рамках проектирования кадровых стратегий и кадровых программ

2. Тесты

Тест 1. При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития:

- а) предпринимательской;
- б) динамического роста;
- в) прибыльности;
- г) ликвидационной;
- д) циклической.

Тест 2. Стратегия управления персоналом организации, производством, финансами и стратегии в других сферах деятельности это:

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

Тест 3. Какие показатели эффективности реализации HR-стратегий используются в практике отечественных компаний?

- а) все ответы верны;
- б) уровень соответствия персонала компании необходимой компетенции;
- в) соответствие расходов на персонал результатам деятельности корпорации;
- г) минимизация расходов на обучение за счет использования внутренних ресурсов.

Тест 4. 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.

Тест 5. 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.

Тест 6. Стратегия «Акцент на талантах» подразумевает. Выберите один ответ:

- а) набор специалистов с ярко выраженной профессиональной мотивацией;
- б) адаптацию новых специалистов;
- в) психологическую поддержку руководящего звена компании;
- г) набор специалистов с отсутствующей профессиональной мотивацией кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы.

Тест 7. Цикл управления персоналом Ч. Фомбуна - пример... Выберите один ответ:

- а) Гарвардской школы;
- б) Европейской школы;
- в) Флоридской школы;
- г) Мичиганской школы.

Тест 8. то составляет суть функции управления человеческими ресурсами в компании? Выберите один ответ:

- а) ресурсы;
- б) специалисты;
- в) HR-системы и технологии;
- г) все вышеперечисленное.

Тест 9. Модель ADL предполагает четыре стадии зрелости отрасли: рождение, рост, зрелость, старость. По приведенной характеристике определите стадию зрелости: На данной стадии покупатели постепенно теряют интерес к продукции либо потому, что новые и более качественные ее заменители начинают вытеснять старую продукцию, либо потому, что меняются потребительские предпочтения или вкусы покупателей.

- а) рождение;
- б) рост;
- в) зрелость;
- г) старость.

Тест 10. На каком показателе должна делать акцент в своей деятельности служба HR. Выберите один ответ:

- а) корпоративная культура;
- б) финансовые показатели;
- в) сам процесс деятельности;
- г) результаты управления человеческими ресурсами.

Критерии оценивания экзаменационного задания

Номер задания	Количество баллов
Теоретические вопросы	3×10
Тестовые задания	10
Всего	40

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий,

своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

Разделы	Виды работ	Баллы
Раздел 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	4
	Самостоятельная работа	8
	Модульная контрольная работа	15
	Итого	27
Раздел 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	13
	Итого	18
Индивидуальная работа (разработка инвестиционного проекта)		15
Экзамен		40
Всего		100

Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го (ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории кафедры управления персоналом и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

Обучающиеся имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета «ДонГУ». При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Изучение дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» может осуществляться с использованием ресурсов платформы дистанционного образования

осуществляется текущий контроль знаний обучающихся на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

10. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

10.1. Основная литература:

1. Севрюкова С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебное пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 142с.
2. Севрюкова С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 121 с.
3. Епишкин, И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 121 с.

10.2. Дополнительная литература

1. Стратегическое управление: учебное пособие для вузов / А.Н.Мардас, О.А.Гуляева, И.Г. Кадиев – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 176 с.
2. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие для вузов / Д.В.Круглов, О.С.Резникова, И.В. Цыганова – Москва: ИздательствоЮрайт, 2023. – 168 с.
3. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт - Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/561282>
4. Левушкина, С.В. Управление человеческими ресурсами / С.В. Левушкина; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 88.
5. Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. – 325 с.
6. Томпсон, А.А. Стратегический менеджмент: искусство разработки и реализации стратегии / А.А. Томпсон, А.Д. Стрикленд ; ред. М.И. Соколова, Л.Г. Зайцев. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 577 с.
7. Шаймиева, Э.Ш. Управление изменениями / Э.Ш. Шаймиева ; Институт экономики, управления и права (г. Казань), Факультет менеджмента и инженерного бизнеса. – Казань : Познание, 2014. – 136 с.
8. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами / Р.М. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». – Оренбург : ОГУ, 2015. – 196 с.
9. Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева ; под ред. Н.А. Ершовой ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). – Москва : МИРБИС, 2014. – 312 с.
10. Макарова И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании / И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. – Москва.: Дело, 2010. – 121с.

10.3. Периодические издания

1. Журнал «Управление персоналом» WWW-адрес: <http://www.hro.ru/hrm>
2. Журнал «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chelt.ru
3. Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personal-mix.ru>
4. Журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uptp.ru/>

11. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.
2. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/>. – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
4. Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
5. **ЭБС Юрайт:** электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
6. **Электронно-библиотечная система ДонГУ:** сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
7. **Электронный каталог** Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.
8. **Электронный архив ДонГУ:** раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://hero.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный.
9. Деловой журнал «Управление персоналом» – Режим доступа: [http:// www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)
10. Российский фонд фундаментальных исследований. – Режим доступа: <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/>
11. Информационно-аналитический портал. – Режим доступа: <http://econbez.ru/>
12. Общественные науки и современность. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/ons/>

12. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
2. MicrosoftOffice (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
3. MicrosoftVisualStudio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений)
4. Антивирус Касперского, AdobeAcrobatReader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).