Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мамед-Заде Гасан Азад оглы
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 08.04.2026 14:15:52
Уникальный программный ключ:
baee47748e5a11bc7f49ef40eb915aafc065ec94

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе"

(МГРИ)

Стратегия управления персоналом и кадровая политика организации

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономики минерально-сырьевого комплекса**

Учебный план vm380401_24_VEGM24.plx
Направление подготовки 38.04.01 ЭКОНОМИКА

Квалификация **Магистр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 0
в том числе:
аудиторные занятия 0
самостоятельная работа 0

Виды контроля в семестрах:

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**3 (2.1)**		Итого	
Недель	17 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	12	12	12	12
Практические	12	12	12	12
Иные виды контактной работы	0,25	0,25	0,25	0,25
В том числе инт.	2		2	
Итого ауд.	24,25	24,25	24,25	24,25
Контактная работа	24,25	24,25	24,25	24,25
Сам. работа	83,75	83,75	83,75	83,75
Итого	108	108	108	108

Москва 2025

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Целью освоения дисциплины " Стратегия управления персоналом и кадровая политика организации" является формирование у студентов системы знаний и аналитических умений в области обеспечения стратегического соответствия человеческих ресурсов внешним и внутренним условиям и целям организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.02
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Экономика технологических процессов на предприятиях минерально-сырьевого комплекса
2.1.2	Актуальные вопросы экономики горного производства
2.1.3	Макроэкономика (углубленный уровень)
2.2	**Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Преддипломная практика
2.2.2	Стратегическое планирование предприятий минерально-сырьевого комплекса
2.2.3	Экономическая безопасность предприятий минерально-сырьевого комплекса
2.2.4	Государственная итоговая аттестация (подготовка к процедуре защиты и процедура защиты)
2.2.5	Практика по профилю профессиональной деятельности

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
Знать:	
Уровень 1	методологию организации командной работы исходя из целеполагания
Уровень 2	способы разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели
Уровень 3	теорию и методологию социальных и трудовых отношений
Уметь:	
Уровень 1	планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
Уровень 2	разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
Уровень 3	действовать в духе сотрудничества, определяет цели и задачи в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
Владеть:	
Уровень 1	способностью организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
Уровень 2	инструментарием планирования командной работы, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды
Уровень 3	методами оценки экономической и социальной эффективности выработки командной стратегии

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	
Знать:	
Уровень 1	основные концепции, трактовки и компоненты понятий «культура» и «межкультурные коммуникации»;
Уровень 2	особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации).
Уровень 3	процесс обеспечения создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.
Уметь:	
Уровень 1	коммуницировать и создавать официально-деловые, научные и профессиональные тексты, учитывая цивилизованные, национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности аудитории (собеседника, оппонента);
Уровень 2	анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития;
Уровень 3	руководить ситуацией по предотвращению разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации.
Владеть:	
Уровень 1	навыками построения социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;

Уровень 2	способами обосновывания актуальности использования результатов кросс - культурного анализа при социальном и профессиональном взаимодействии;
Уровень 3	способностью обеспечить создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

ПК-3: Способен к стратегическому управлению ключевыми экономическими показателями и бизнес-процессами	
Знать:	
Уровень 1	Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений; методы определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологии, организации труда, инновационных предложений
Уровень 2	Порядок разработки перспективных и годовых планов финансово-хозяйственной и производственной деятельности организации
Уровень 3	Принципы, методы и инструменты проектного управления; методы организации оперативного и статистического учета
Уметь:	
Уровень 1	Производить анализ хозяйственной деятельности организации; составлять и анализировать финансово-экономическую отчетность организации; составлять бизнес-проекты, перспективные и годовые планы и отчеты о деятельности организации
Уровень 2	Анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов; оценивать эффективность проектов организации
Уровень 3	Разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев финансово -экономической эффективности деятельности организации; составлять прогноз основных финансово-экономических показателей деятельности организации
Владеть:	
Уровень 1	Методами поиска, анализа и оценки источников информации для проведения экономических расчетов
Уровень 2	Методами разработки и обоснования финансово-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, и методик их расчета; методами разработки стратегий развития и функционирования организации и ее подразделений
Уровень 3	оценкой эффективности проектов и анализом предложений по их совершенствованию; умением определения возможности использования готовых проектов, алгоритмов, пакетов прикладных программ

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	**Знать:**
3.1.1	Методы стратегического управления персоналом организации
3.2	**Уметь:**
3.2.1	Разрабатывать управленческие решения по вопросам кадровой политики
3.3	**Владеть:**
3.3.1	Стратегического планирования кадровой политики организации

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Тема 1. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом						
1.1	Тема 1. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом /Лек/	3	2	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
1.2	Тема 1. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом /Пр/	3	2	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
1.3	Тема 1. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом /Ср/	3	15	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
	Раздел 2. Тема 2. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом						

2.1	Тема 2. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом /Лек/	3	2	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
2.2	Тема 2. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом /Пр/	3	2	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
2.3	Тема 2. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом /Ср/	3	15	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
	Раздел 3. Тема 3. Система стратегического управления персоналом организации						
3.1	Тема 3. Система стратегического управления персоналом организации /Лек/	3	2	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
3.2	Тема 3. Система стратегического управления персоналом организации /Пр/	3	2	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
3.3	Тема 3. Система стратегического управления персоналом организации /Ср/	3	15	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
	Раздел 4. Тема 4. Стратегия управления персоналом организации						
4.1	Тема 4. Стратегия управления персоналом организации /Лек/	3	2	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
4.2	Тема 4. Стратегия управления персоналом организации /Пр/	3	2	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
4.3	Тема 4. Стратегия управления персоналом организации /Ср/	3	15	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
	Раздел 5. Тема 5. Реализация стратегии управления персоналом						
5.1	Тема 5. Реализация стратегии управления персоналом /Лек/	3	4	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
5.2	Тема 5. Реализация стратегии управления персоналом /Пр/	3	4	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
5.3	Тема 5. Реализация стратегии управления персоналом /Ср/	3	23,75	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	
	Раздел 6. ИВКР						
6.1	Зачет /ИВКР/	3	0,25	УК-3 УК-5 ПК-3	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.2 Л2.1	0	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Определение и содержание стратегического управления.
2. Стратегическое планирование как элемент стратегического управления персоналом: определение и основные задачи.
3. Модель стратегического планирования.
4. Характеристика этапов стратегического планирования.
5. Стратегическое планирование на основе маркетинговых исследований.
6. Концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами, сравнительная характеристика
7. Сущность и понятие стратегического управления персоналом: определение, цель, задачи.

8. Система стратегического управления персоналом: определение, субъект и объект.
9. Состав функций по основным направлениям деятельности системы стратегического управления персоналом.
10. Варианты организационного оформления системы стратегического управления персоналом.
11. Стратегическое управление и планирование персонала.
12. Определение и основные характеристики стратегии управления персоналом.
13. Основные элементы стратегии управления персоналом.
14. Модель стратегического управления персоналом (по Голферу).
15. Виды кадровых стратегий, их характеристика, принципы, технологии, особенности организационной культуры.
16. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.
17. Стратегия предпринимательства: ее сущность, особенности управления персоналом.
18. Стратегия динамического роста организации и особенности управления персоналом.
19. Стратегия ликвидации и кадровая политика.
20. Комбинации различных видов стратегий.
21. Стратегический анализ в сфере управления персоналом: анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на управление персоналом.
22. Разработка стратегических альтернатив по отдельным составляющим стратегии управления персоналом.
23. Выбор стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организации.
24. Реализация стратегии управления персоналом: цель, правила успешной реализации, этапы.
25. Определение и структуры компетенций персонала
26. Разработка модели компетенций, основные этапы и методы.
27. Приобретение, стимулирование и развитие компетенции.
28. Управление компетенцией персонала на уровне личности и на уровне организации.
29. Служба управления персоналом как стратегический партнер.
30. Принципы построения службы управления персоналом, способной реализовать бизнес-стратегию компании. Определение приоритетов работы службы управления персоналом.
31. Стратегическая роль директора службы управления персоналом.
32. Функциональная стратегия обеспечения ресурсами: цель, характеристика.
33. Составляющие функциональной стратегии обеспечения кадрами: планирование человеческих ресурсов, планы обеспечения ресурсами, стратегия удержания, стратегия гибкости.
34. Функциональные стратегии управления эффективностью: цели и подходы.
35. Стратегия вознаграждения: характеристика, разработка, виды.
36. Основные задачи стратегии трудовых отношений.
37. Определение и цели стратегического развития человеческих ресурсов.
38. Стратегическое развитие человеческих ресурсов: стратегии индивидуального обучения.
39. Стратегическое развитие человеческих ресурсов: стратегии организационного обучения.
40. Стратегическое развитие человеческих ресурсов: стратегия управления знанием.
41. Стратегии развития руководящих кадров.
42. Стратегии развития "эмоциональной культуры".
43. Новые тенденции в подходах к стратегическому управлению персоналом.
44. Объективные и субъективные факторы, определяющие перспективы развития стратегического управления персоналом в России.
45. Передовые практики российских, зарубежных и международных компаний в области стратегического управления персоналом.

5.2. Темы письменных работ

1) Концепция стратегического управления персоналом организации.
2) Модель стратегического планирования персонала организации.
3) Влияние жизненного цикла организации на стратегию управления персоналом.

4) Влияние стратегии организации на стратегическое управление персоналом.
5) Компетенции персонала как объект стратегического управления организацией.
6) Стратегическая роль службы управления персоналом.
7) Формирование системы стратегического управления персоналом.
8) Проблемы разработки и реализации стратегии управления персоналом.
9) Проблемы разработки и реализации стратегии обеспечения человеческими ресурсами.
10) Проблемы разработки и реализации стратегии привлечения персонала.
11) Проблемы разработки и реализации стратегии управления эффективностью персонала.
12) Проблемы разработки и реализации стратегического развития человеческих ресурсов.
13) Проблемы разработки и реализации стратегии вознаграждения персонала.
14) Проблемы разработки и реализации стратегии трудовых отношений.
15) Проблемы разработки и реализации корпоративной социальной стратегии.
16) Влияние внешней среды на формирование кадровой стратегии.
17) Формирование эффективной организационной культуры в рамках стратегического управления персоналом.
18) Стратегия управления персоналом на региональном уровне.
19) Особенности реализации кадровой стратегии на региональном уровне.
20) Актуальные проблемы и тенденции стратегического управления персоналом.
21) Перспективы развития стратегического управления персоналом (российская практика).
22) Особенности стратегического управления персоналом инновационной организации.
23) Особенности стратегического управления персоналом в организациях различных форм собственности.
24) Особенности стратегического управления персоналом в различных отраслях народного хозяйства.
25) Кадровая стратегия в системе стратегического управления организацией.
26) Роль кадровой службы в формировании и реализации кадровой стратегии.
27) Влияние кадровой стратегии на работу организации на рынке труда.
28) Влияние кадровой стратегии на работу службы персонала.
29) Особенности реализации кадровой стратегии на различных стадиях жизненного цикла организации.
30) Политика регулирования численности персонала в системе стратегического управления кадровым направлением деятельности организации.
31) Политика развития персонала в системе стратегического управления кадровым направлением деятельности организации.
32) Политика мотивации персонала в системе стратегического управления кадровым направлением деятельности организации.
33) Политика психологической поддержки персонала в системе стратегического управления кадровым направлением деятельности организации.
34) Общие особенности кадровой стратегии организаций бюджетной сферы.
35) Особенности политики регулирования численности персонала в организациях бюджетной сферы.
36) Особенности политики развития персонала организаций бюджетной сферы.
37) Особенности политики мотивации персонала организаций бюджетной сферы.
38) Особенности политики психологической поддержки персонала организаций бюджетной сферы.
39) Общие особенности кадровой стратегии корпораций.
40) Особенности политики регулирования численности персонала корпораций.
41) Особенности политики развития персонала корпораций.
42) Особенности политики мотивации персонала корпораций.

43) Особенности политики психологической поддержки персонала корпораций.
44) Общие особенности кадровой стратегии малых предприятий.
45) Особенности политики регулирования численности персонала малых предприятий.
46) Особенности политики развития персонала малых предприятий.
47) Особенности политики мотивации персонала малых предприятий.
48) Особенности политики психологической поддержки персонала малых предприятий.
49) Влияние отраслевой специфики организации на ее кадровую стратегию.
50) Особенности кадровой стратегии организаций реального сектора экономики.
51) Особенности кадровой стратегии торговых организаций.
52) Особенности кадровой стратегии кредитных организаций.
53) Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления организацией.
54) Совершенствование системы стратегического управления персоналом организации.
55) Разработка стратегии управления персоналом.
56) Совершенствование кадрового планирования в организации

5.3. Оценочные средства

5.4. Перечень видов оценочных средств

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Фотина Л. В., Борщевский Г. А., Горбачев А. И., Грязнова В. Н., Корниенко В. И., Мешкова И. В., Панин И. Н., Пономаренко Б. Т., Рассказова И. Н., Шувалова Н. Н.	Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2023
Л1.2	Одегов Ю. Г., Павлова В. В., Петропавловская А. В.	Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2023
Л1.3	Пугачев В. П.	Управление персоналом организации: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2023

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Пугачев В. П.	Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2023
Л2.2	Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаева Т. П.	Управление персоналом: учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2023

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Office Professional Plus 2016	
6.3.1.2	Project Professional 2016	
6.3.1.3	Publisher 2016	

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Электронно-библиотечная система «Книжный Дом Университета» ("БиблиоТех")
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система "Лань" Доступ к коллекциям электронных изданий ЭБС "Издательство "Лань"
6.3.2.3	База данных научных электронных журналов "eLibrary"

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория	Назначение	Оснащение	Вид
4-21	Аудитория для семинарских, практических и лекционных занятий	Интерактивная панель – 1 шт.; доска меловая – 1 шт.; стол преподавательский – 1 шт.; стулья – 31 шт.; стол рабочий – 15 шт.	
5-47	Аудитория для семинарских, практических и лекционных занятий	Интерактивная панель – 1 шт.; Стол преподавательский – 1 шт.; стол учебный – 19 шт., стулья – 35 шт.; доска меловая – 1 шт.; доска маркерная – 1 шт.; настенный экран – 1 шт.	
5-45	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических и семинарских.	Специализированная мебель: Набор учебной мебели на 36 поадочных мест (столы - 18 шт., стулья - 34 шт.); стол преподавательский - 1 шт., стул преподавательский - 0 шт.; доска интерактивная 1 - шт.; доска меловая - 1 шт.	

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