Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 08.11.2026 14:22:05
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Брановского»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

_____ Л.В. Крылова

(подпись)

«16» 12 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.07 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

(название учебной дисциплины)

Укрупненная группа направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление

Программа высшего образования – программа магистратуры

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Магистерские программы: –

Институт экономики и управления

Форма обучения, курс:

очная форма обучения, 1 курс

заочная форма обучения, 2 курс

Рабочая программа адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Донецк

2025

Рабочая программа учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработанная в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом Университета:
в 2025 г. – для очной формы обучения;
в 2025 г. – для заочной формы обучения.

Разработчик: Коваленко Татьяна Викторовна, доцент кафедры экономики предприятия и управления персоналом, кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики предприятия и управления персоналом
Протокол от «06» февраля 2025 года № 13.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Зав. кафедрой экономики предприятия и управления персоналом
_____ А.А. Бакунов
(подпись) (инициалы, фамилия)

СОГЛАСОВАНО
Ученым советом института экономики и управления
Протокол от « 24 » февраля 2025 года № 7

ОДОБРЕНО
Учебно-методическим советом ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»
Протокол от «26» февраля 2025 года № 7.
Председатель _____ Л.В. Крылова
(подпись) (инициалы, фамилия)

© Коваленко Т.В., 2025 год

© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2025 год

1. ОПИСАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

<table>
<tr><td rowspan="2">Наименование показателя</td><td rowspan="2">Наименование укрупненной группы направлений подготовки, направление подготовки, магистерская программа, программа высшего образования</td><td colspan="2">Характеристика учебной дисциплины</td></tr>
<tr><td>очная форма обучения</td><td>заочная форма обучения</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Количество зачетных единиц – 3</td><td>Укрупненная группа направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление</td><td colspan="2" rowspan="2">Обязательная</td></tr>
<tr><td>Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом</td></tr>
<tr><td>Модулей – 1</td><td rowspan="8">Магистерская программа: -</td><td colspan="2">Год подготовки</td></tr>
<tr><td>Смысловых модулей – 2</td><td>1-й</td><td>2-й</td></tr>
<tr><td rowspan="7">Общее количество часов – 108</td><td colspan="2">Семестр</td></tr>
<tr><td>2-й</td><td>2-й</td></tr>
<tr><td colspan="2">Лекции</td></tr>
<tr><td>16 часов</td><td>6 часов</td></tr>
<tr><td rowspan="10">Количество часов в неделю для очной формы обучения:

аудиторных – 2
самостоятельной работы обучающегося – 2,86</td><td rowspan="10">Программа высшего образования – программа магистратуры</td><td colspan="2">Практические, семинарские занятия</td></tr>
<tr><td>16 часов</td><td>6 часов</td></tr>
<tr><td colspan="2">Лабораторные занятия</td></tr>
<tr><td>–</td><td>–</td></tr>
<tr><td colspan="2">Самостоятельная работа</td></tr>
<tr><td>45,8 часа</td><td>84,7 часа</td></tr>
<tr><td colspan="2">Индивидуальные задания:</td></tr>
<tr><td>2ТМК</td><td>-</td></tr>
<tr><td colspan="2">Форма контроля:</td></tr>
<tr><td>экзамен</td><td>экзамен</td></tr>
</table>

Соотношение количества часов аудиторных занятий и самостоятельной работысоставляет:
для очной формы обучения – 32/45,8;
для заочной формы обучения – 12/84,7.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель учебной дисциплины:

формирование у обучающихся современного экономического мышления и системы специальных знаний и компетенций по стратегическому управлению человеческими ресурсами предприятия на основе методов и моделей современного менеджмента.

Задачи учебной дисциплины:

– формирование у обучающихся научного понимания экономических понятий «стратегическое управление», «человеческие ресурсы», «стратегические изменения»,

«организационная культура», «проект изменений», «управление изменениями», «ресурсно- компетенционная база» и др.;

– содействие усвоению знаний основных видов стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами;

– формирование у обучающихся умения и навыков применения современных методов стратегического управления человеческими ресурсами;

– формирование умения внедрять в практику деятельности стратегических механизмов управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации;

– содействие формированию необходимости оценки социально-экономической эффективности управления человеческими ресурсами в процессе внедрения стратегических изменений;

– формирование у обучающихся умения и навыков использования методов снижения сопротивления персонала в процессе внедрения проекта стратегических изменений.

3. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.07 «Стратегическое управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части ОПОП ВО. Изучается во 2 семестре, вид контроля – экзамен.

Для изучения курса «Стратегическое управление человеческими ресурсами» требуются знания и навыки по следующим дисциплинам: «Экономическое поведение предприятий», «Экономическая диагностика трудовых процессов», «Современный стратегический анализ управления персоналом».

Требования к «входным» знаниям, умениям и готовностям обучающегося, необходимые при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин – удовлетворительное усвоение программ по указанным выше дисциплинам.

Теоретические дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Ценовые стратегии на рынке труда», «Управление антикризисной деятельностью предприятия», «Организационное развитие предприятия», «Корпоративная социальная ответственность», «Управленческая экономика», «Профессиональная практика», «Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы».

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

В результате освоения изучения учебной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы **компетенции и индикаторы их достижения**:

Код и наименование компетенции	*Код и наименование индикатора достижения компетенции*
ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ИДК-1$_{ПК-2}$ Анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений ИДК-2 $_{ПК-2}$ Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации ИДК-4 $_{ПК-2}$ Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации и развития персонала, оценивает их эффективность с учетом стратегических целей организации

В результате изучения учебной дисциплины обучающийся должен:
знать: сущность стратегического управления человеческими ресурсами; виды, формы и методы стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами; концепции и модели жизненного цикла в процессе управления человеческими ресурсами; современные методы и инструменты стратегического управления человеческими ресурсами; общие стратегии управления человеческими ресурсами; виды сопротивления персонала в процессе реализации проекта стратегических изменений;
уметь: внедрять в практику деятельности предприятий проект стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами; определять формы и методы стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами; определять стадию жизненного цикла предприятия и отрасли на основе различных концепций и моделей в процессе управления человеческими ресурсами; использовать современные методы стратегического управления человеческими ресурсами и управления изменениями; оценивать социально-экономическую эффективность внедрения проекта стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами;
владеть: современными моделями и концепциями стратегического управления человеческими ресурсами; навыками оценки уровня и эффективности стратегического управления человеческими ресурсами; навыками определения степени сопротивления персонала в процессе реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

5. ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

МОДУЛЬ 1. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Смысловой модуль 1. Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами
Тема 1. Концепция управления человеческими ресурсами в теории стратегического управления.
Тема 2. Сущность и модели стратегического управления человеческими ресурсами.
Тема 3. Формирование и реализация стратегии управления человеческими ресурсами.
Тема 4. Стратегические изменения в процессе управления человеческими ресурсами.
Смысловой модуль 2. Механизмы реализации стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами
Тема 5. Управление человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации.
Тема 6. Современные методы и инструменты внедрения стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами.
Тема 7. Организационная культура в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
Тема 8. Управление сопротивлениями в процессе реализации стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами.

6. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Название смысловых модулей и тем	Количество часов											
	очная форма обучения						заочная форма обучения					
	всего	в том числе					всего	в том числе				
		л[1]	п[2]	лаб[3]	инд[4]	СРС[5]		л	п	лаб	инд	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Модуль 1. Стратегическое управление человеческими ресурсами												
Смысловой модуль 1. Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами												
Тема 1. Концепция управления человеческими ресурсами в теории стратегического управления	9,4	2	2	-	-	5,4	12,4	1	1	-	-	10,4
Тема 2. Сущность и модели стратегического управления человеческими ресурсами	9,4	2	2	-	-	5,4	12,4	1	1	-	-	10,4
Тема 3. Формирование и реализация стратегии управления человеческими ресурсами	9,4	2	2	-	-	5,4	10,5	–	–	-	-	10,5
Тема 4. Стратегические изменения в процессе управления человеческими ресурсами	9,3	2	2	-	-	5,3	12,4	1	1	-	-	10,4
Итого по смысловому модулю 1	***37,5***	***8***	***8***	***-***	***-***	***21,5***	***47,7***	***3***	***3***	***-***	***-***	***41,7***
Смысловой модуль 2. Механизмы реализации стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами												
Тема 5. Управление человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации	11,1	2	2	-	-	7,1	14	1	1	-	-	12
Тема 6. Современные методы и инструменты	10,1	2	2	-	-	6,1	12	1	1	-	-	10

внедрения стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами												
Тема 7. Организационная культура в стратегическом управлении человеческими ресурсами	10	2	2	-	-	6	11	–	–	-	-	11
Тема 8. Управление сопротивлениями в процессе реализации стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами	9,1	2	2	-	-	5,1	12	1	1	-	-	10
Итого по смысловому модулю 2	***40,3***	***8***	***8***	***-***	***-***	***24,3***	***49***	***3***	***3***	***-***	***-***	***43***
Всего по смысловым модулям	***77,8***	***16***	***16***	***-***	***-***	***45,8***	***96,7***	***6***	***6***	***-***	***-***	***84,7***
Катт	***0,8***	***-***	***-***	***-***	***0,8***	***-***	***0,9***	***-***	***-***	***-***	***0,9***	***-***
СРэк	***27***	***-***	***-***	***-***	***27***	***-***	***8***	***-***	***-***	***-***	***8***	***-***
ИК	***-***	***-***	***-***	***-***	***-***	***-***	***-***	***-***	***-***	***-***	***-***	***-***
КЭ	***2***	***-***	***-***	***-***	***2***	***-***	***2***	***-***	***-***	***-***	***2***	***-***
Каттэк	***0,4***	***-***	***-***	***-***	***0,4***	***-***	***0,4***	***-***	***-***	***-***	***0,4***	***-***
Всего часов:	**108**	**16**	**16**	**-**	**30,2**	**45,8**	**108**	**6**	**6**	**-**	**11,3**	**84,7**

Примечания: 1. л – лекции; 2. п – практические (семинарские) занятия; 3. лаб – лабораторные занятия; 4. инд – индивидуальные задания; 5. СР – самостоятельная работа.

7. ТЕМЫ СЕМИНАРСКИХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Номер п/п	Название темы	Количество часов	
		очная форма	заочная форма
1	Концепция управления человеческими ресурсами в теории стратегического управления	2	1
2	Сущность и модели стратегического управления человеческими ресурсами	2	1
3	Формирование и реализация стратегии управления человеческими ресурсами	2	–
4	Стратегические изменения в процессе управления человеческими ресурсами	2	1
5	Управление человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации	2	1

6	Современные методы и инструменты внедрения стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами	2	1
7	Организационная культура в стратегическом управлении человеческими ресурсами	2	_
8	Управление сопротивлениями в процессе реализации стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами	2	1
Всего:		16	6

8. ТЕМЫ ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ – не предусмотрены

Номер № п/п	Название темы	Количество часов	
		очная форма	заочная форма

9. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Номер п/п	Название темы	Количество часов	
		очная форма	заочная форма
1	Концепция управления человеческими ресурсами в теории стратегического управления	5,4	10,4
2	Сущность и модели стратегического управления человеческими ресурсами	5,4	10,4
3	Формирование и реализация стратегии управления человеческими ресурсами	5,4	10,5
4	Стратегические изменения в процессе управления человеческими ресурсами	5,3	10,4
5	Управление человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации	7,1	12
6	Современные методы и инструменты внедрения стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами	6,1	10
7	Организационная культура в стратегическом управлении человеческими ресурсами	6	11
8	Управление сопротивлениями в процессе реализации стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами	5,1	10
	Всего	45,8	84,7

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации учебной дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

1) для слепых и слабовидящих:
- лекции оформляются в виде электронного документа;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом.

2) для глухих и слабослышащих:
- лекции оформляются в виде электронного документа;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форметестирования.

3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа;
- экзамен проводится в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере. При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

1) для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа.

2) для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

3) для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

11. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

Вопросы для контрольных работ и текущего модульного контроля

1. Обоснование необходимости стратегического управления человеческими ресурсами длядостижения предприятиями устойчивого конкурентного преимущества.
2. Причины, цели и особенности реализации реактивных и проактивных изменений в управлении человеческими ресурсами.
3. Актуальность и практические примеры внедрения проактивных изменений в управлениичеловеческими ресурсами на предприятиях в современных условиях.
4. Изучение опыта стратегического управления человеческими ресурсами зарубежныхпредприятий (ведущих компаний мира).
5. Сущность, отличительные признаки и практические примеры стратегий голубого океана вуправлении человеческими ресурсами.
6. Принципы и инструменты создания и воплощения стратегии голубого океана.
7. Примеры видов стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами впрактической деятельности ведущих компаний мира.
8. Сущность экономической и социальной эффективности внедряемых стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами на всех уровнях предприятия.
9. Разработка системы количественных показателей оценки эффективности внедряемыхизменений в управлении человеческими ресурсами.
10. Выбор критериев оценки эффективности стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами в зависимости от характера проводимых изменений.
11. Сравнительная характеристика моделей управления стратегическими изменениями.
12. Современные проблемы и перспективы внедрения стратегических изменений в управлениичеловеческими ресурсами на предприятиях России.
13. Влияние жизненного цикла отрасли на разработку проекта стратегических

изменений в управлении человеческими ресурсами.

14. Влияние жизненного цикла продукции (товаров) на разработку проекта стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами.
15. Сравнительная характеристика моделей организационного развития (жизненного цикла)предприятий.
16. Пути выживания предприятия на стадии «организационной усталости».
17. Сущность и причины роста популярности био-реинжиниринга.
18. Сущность модели организационного развития предприятия Л. Данко.
19. Сравнительная характеристика современных методов управления стратегическими изменениями в управлении человеческими ресурсами.
20. Практические примеры использования современных методов управления стратегическими изменениями в управлении человеческими ресурсами на предприятиях и ведущих компаниях мира.
21. Выбор стратегии предприятия (опережающая, развития, оптимизации, перестройки) в зависимости состояния ресурсно-компетенционной базы предприятия.
22. Сущность проведения стратегического аудита ресурсно-компетенцинной базы предприятия.
23. Понятие конкурентной значимости ресурсов и компетенций предприятия.
24. Пути развития динамических способностей предприятий.
25. Методы координации деятельности подразделений.
26. Обоснование действенных методов управления организационной культурой в процессе внедрения изменений в управлении человеческими ресурсами.
27. Сущность и принципы управления организационным поведением в процессе изменений.
28. Диагностика организационной культуры предприятия.
29. Характеристика и примеры формирования команд и групп по внедрению изменений вуправлении человеческими ресурсами на ведущих предприятиях мира.
30. Этапы и направления развития команды стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами.
31. Пути повышения эффективности роботы команд управления стратегическими изменениямив управлении человеческими ресурсами.
32. Практические примеры программ по формированию корпоративной культуры, системыценностей, кодексов поведения на предприятиях.
33. Современные проблемы формирования эффективной организационной культуры на отечественных предприятиях и пути их решения.
34. Совершенствование методов снижения сопротивления персонала в процессе разработки и внедрения стратегических изменений .
35. Сравнительная характеристика и практические примеры использования моделей типологииорганизационных культур предприятия.
36. Совершенствование процесса управления организационной культурой предприятия и поискэффективных путей ее реформирования.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Оценочные средства детализируются по видам работ в оценочных материалах по учебной дисциплине, которые утверждаются на заседании кафедры.

Система оценивания по учебной дисциплине по очной форме обучения

Форма контроля	**Максимальное количество баллов**	
	За одну работу	**Всего**
Текущий контроль:		
- собеседование (устный опрос) (темы №1-8)	1	8
- тест (темы №1-8)	1	8
- доклад (сообщение) (темы №1-8)	0,5	4
- расчетно-графическая работа (тема № 5, 8)	1	2
- творческое задание (темы № 5, 7)	3	6
- творческое задание (тема № 6)	2	2
- текущий модульный контроль 1	4	4
- текущий модульный контроль 2	6	6
Промежуточная аттестация	*экзамен*	*60*
Итого за семестр	*100*	

Система оценивания по учебной дисциплине на заочной форме обучения

Форма контроля	**Максимальное количество баллов**	
	За одну работу	**Всего**
Текущий контроль		
- тест (темы №1-8)	2	16
- расчетно-графическая работа (тема № 5, 8)	5	10
- творческое задание (темы № 5, 6, 7)	2	6
- контрольная работа	8	8
Промежуточная аттестация	*экзамен*	*60*
Итого за семестр	*100*	

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Сущность и эволюция теории стратегического управления.
2. Роль ресурсной концепции в стратегическом управлении предприятием.
3. Сущность и предпосылки возникновения преобразующего менеджмента как новой концепции стратегического управления.
4. Сущность и специфические особенности управления человеческими ресурсами.
5. Концепции и подходы к управлению человеческими ресурсами.
6. Современные подходы, модели и концепции стратегического управления человеческими ресурсами.
7. Содержание процесса стратегического управления человеческими ресурсами и его последовательные этапы.
8. Современные подходы к управлению стратегическими изменениями
9. Источники формирования стратегических изменений.
10. Виды и формы стратегических изменений в процессе управления человеческимиресурсами.
11. Определение уровня стратегических изменений, необходимых предприятию в процессе управления человеческими ресурсами.
12. Обоснование общих стратегий управления человеческими ресурсами.
13. Характеристика концепций жизненного цикла, используемых в процессе стратегического управления предприятием.

14. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по моделиЛ. Грейнера.
15. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по модели И. Адизеса.
16. Концепция управления жизненным циклом организации И. Адизеса „PAEI" в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
17. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по концепции В. Тарасенко «64 стратегемы».
18. Сущность и виды ресурсов, компетенций и динамических способностей предприятия.
19. Обоснование приоритетности размещения ресурсов в процессе реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
20. Управление компетенциями персонала и предприятия в процессе реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
21. Сущность общих методов стратегического управления предприятием.
22. Особенности применения современных методов управления изменениями в процессе управления человеческими ресурсами.
23. Ключевые роли персонала в команде управления изменениями.
24. Основные навыки и качества членов команд управления изменениями.
25. Роль лидерства в реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
26. Сущность самообучающейся организации и характеристика ее главных концепций.
27. Сущность организационной культуры и факторы, влияющие на ее формирование.
28. Модели, характеризующие типологию организационных культур предприятия.
29. Определение соответствия культуры и организационной структуры предприятия в процессе реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
30. Процесс управления организационной культурой и пути ее реформирования.
31. Этика и культура организации.
32. Сущность сопротивления изменениям и его причины.
33. Виды сопротивления изменениям и его проявления.
34. Подходы к управлению сопротивлением в условиях стратегических изменений.
35. Оценка готовности персонала предприятия к внедрению изменений.

13. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу								**Максимальная сумма баллов**		
Смысловой модуль № 1				Смысловой модуль № 2				**Текущий контроль**	**Экзамен**	**Все виды учебной деятельности**
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	40	60	100
2,5	2,5	2,5	6,5	6,5	4,5	5,5	9,5			

Примечание. Т1, Т2, … , Т8 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	**По государственной шкале**	**Определение**
90-100	«Отлично» (5)	отлично – отличное выполнение с незначительным количествомнеточностей
80-89	«Хорошо» (4)	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10 %)

75-79		хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15 %)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		удовлетворительно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	неудовлетворительно – с возможностью повторной аттестации
0-34		неудовлетворительно – с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

14. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Штихова А.В., Коваленко Т.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов укр. гр. 38.00.00 Экономика и управление, напр. подг. 38.04.03 Управление персоналом, ОП Магистратура, очная и заочная формы обучения / А.В. Штихова, Т.В. Коваленко. – Донецк: ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ», 2025. – 262 с.. ─ Локал.компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.

Дополнительная литература:

1. Забарина, Д. А. Теория и практика кадровой политики государства и организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», ОП «Магистратура», очной и заочной форм обучения / Д. А. Забарина ; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предприятия. ─ Донецк : ДонНУЭТ, 2024. — Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.

2. Сергеева, А. В. Стратегическое управление предприятием [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика», магистерская программа «Международная экономика», ОП «Магистратура», очной и заочной форм обучения / А. В. Сергеева, Д. А. Забарина ; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предприятия. ─ Донецк : ДонНУЭТ, 2020. ─ Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.

3. Подвербных О.Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами : русско-английский учебник / Подвербных О.Е.. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. — 200 c. — ISBN 978-5-86433-849-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/116656.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

4. Ващенко Н.В., Коваленко Т.В. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов напр. под. 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной форм обучения / Н.В. Ващенко, Т.В. Коваленко – Донецк: ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ», 2023. – 179 с. ─ Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.

Учебно-методические издания:

1. Сергеева, А. В. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : конспект лекций по дисц. для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» ОП «Магистратура» оч. и заоч. форм обучения / А. В. Сергеева ; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предприятия. ─ Донецк : ДонНУЭТ, 2021. ─ Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.

2. Сергеева А.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом ОП Магистратура очной и заочной форм обучения / А.В. Сергеева; М-во образования и науки ДНР, Гос. орг. высшего проф. образования "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предпр. ─ Донецк: [ДонНУЭТ], 2021. – 239 с.

15. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Автоматизированная библиотечная информационная система UNILIB [Электронный ресурс] – Версия 1.100. – Электрон. дан. – [Донецк, 1999-]. – Локал. сеть Науч. б-ки ГО ВПО Донец. нац. ун-та экономики и торговли им. М. Туган-Барановского. – Систем. требования: ПК с процессором ; Windows ; транспорт. протоколы TCP/IP и IPX/SPX в ред. Microsoft ; мышь. – Загл. с экрана.

2. IPRbooks: Электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : [«АЙ Пи Эр Медиа»] / [ООО «Ай Пи Эр Медиа»]. – Электрон. текстовые, табл. и граф. дан. – Саратов, [2018]. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru. – Загл. с экрана.

3. Elibrary.ru [Электронный ресурс] : науч. электрон. б-ка / ООО Науч. электрон. б-ка. – Электрон. текстовые. и табл. дан. – [Москва] : ООО Науч. электрон. б-ка., 2000- .– Режим доступа : https://elibrary.ru. – Загл. с экрана.

4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс] / [ООО «Итеос» ; Е. Кисляк, Д. Семячкин, М. Сергеев]. – Электрон. текстовые дан. – [Москва : ООО «Итеос», 2012-]. – Режим доступа : http://cyberleninka.ru. – Загл. с экрана.

5. Национальная Электронная Библиотека.

6. «Полпред Справочники» [Электронный ресурс] : электрон. б-ка / [База данных экономики и права]. – Электрон. текстовые дан. – [Москва : ООО «Полпред Справочники», 2010-]. – Режим доступа : https://polpred.com. – Загл. с экрана.

7. Book on lime : Электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : ООО «Книжный дом университета». – Электрон. текстовые дан. – Москва, 2017. – Режим доступа : https://bookonlime.ru.– Загл. с экрана.

8. Университетская библиотека ONLINE : Электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : ООО «Директ-Медиа». — Электрон. текстовые дан. – [Москва], 2001. – Режим доступа : https://biblioclub.ru. – Загл. с экрана.

9. Бизнес+Закон [Электронный ресурс] : Агрегатор правовой информации / [Информационно-правовая платформа]. – Электрон. текстовые дан. – [Донецк, 2020-]. – Режим доступа : https://bz-plus.ru. – Загл. с экрана.

10. Электронный каталог Научной библиотеки Донецкого национального университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского [Электронный ресурс] / НБ ДонНУЭТ. – Электрон. дан. – [Донецк, 1999-]. – Режим доступа: http://catalog.donnuet.education – Загл. с экрана.

16. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Учебная аудитория №4406 (для проведения занятий лекционного типа): рабочие места обучающихся – 60; рабочее место преподавателя; стационарная доска;

2. Учебная аудитория №4240 (для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации): рабочие места обучающихся – 50; рабочее место преподавателя; рабочие места обучающихся; стационарная доска; проектор мультимедийный; проекционный экран.

3. Учебная аудитория №4119 (для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации): рабочие места обучающихся – 24; рабочее место преподавателя; стационарная доска; проектор мультимедийный; проекционный экран.

.

17. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ФИО педагогического (научно-педагогического) работника, участвующего в реализации образовательной программы	Условия привлечения (по основному месту работы, на условиях внутреннего/ внешнего совместительства; на условиях договора гражданско-правового характера (далее – договор ГПХ)	Должность, ученая степень, ученое звание	Уровень образования, наименование специальности, направления подготовки, наименование присвоенной квалификации	Сведения о дополнительном профессиональном образовании
Коваленко Татьяна Викторовна	На условиях внешнего совместительства	Должность –доцент кафедры экономики предприятия и управления персоналом, ученая степень – кандидат экономическихнаук, ученое звание - доцент	Высшее, специальность: Финансы и кредит, экономист-финансист Диплом кандидата экономических наук серия ДК № 000149.	1. Удостоверение о повышении квалификации 612421950871 от 30.05.2025 г., «Управление персоналом организации: современные проблемы и перспективы», 72 часа, ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики». 2. Удостоверение о повышении квалификации QB 0125001075 от 08.05.2025 г., «Педагогика высшей школы», 76 часа, ФГБОУ ВО «ДонНТУ» «Институт последипломного образования».

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.07 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа -

Трудоемкость учебной дисциплины 3 з.е.

Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине:

знать: сущность стратегического управления человеческими ресурсами; виды, формы и методы стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами; концепции и модели жизненного цикла в процессе управления человеческими ресурсами; современные методы и инструменты стратегического управления человеческими ресурсами; общие стратегии управления человеческими ресурсами; виды сопротивления персонала в процессе реализации проекта стратегических изменений;

уметь: внедрять в практику деятельности предприятий проект стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами; определять формы и методы стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами; определять стадию жизненного цикла предприятия и отрасли на основе различных концепций и моделей в процессе управления человеческими ресурсами; использовать современные методы стратегического управления человеческими ресурсами и управления изменениями; оценивать социально-экономическую эффективность внедрения проекта стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами;

владеть: современными моделями и концепциями стратегического управления человеческими ресурсами; навыками оценки уровня и эффективности стратегического управления человеческими ресурсами; навыками определения степени сопротивления персонала в процессе реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

Компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	*Код и наименование индикатора достижения компетенции*
ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ИДК-1$_{ПК-2}$ Анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений ИДК-2 $_{ПК-2}$ Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации ИДК-4 $_{ПК-2}$ Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации и развития персонала, оценивает их эффективность с учетом стратегических целей организации

Смысловые модули и темы учебной дисциплины:

Смысловой модуль 1. Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами

Тема 1. Концепция управления человеческими ресурсами в теории стратегического управления.

Тема 2. Сущность и модели стратегического управления человеческими ресурсами.

Тема 3. Формирование и реализация стратегии управления человеческими ресурсами.

Тема 4. Стратегические изменения в процессе управления человеческими ресурсами.

Смысловой модуль 2. Механизмы реализации стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами

Тема 5. Управление человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации.

Тема 6. Современные методы и инструменты внедрения стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами.
Тема 7. Организационная культура в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
Тема 8. Управление сопротивлениями в процессе реализации стратегических изменений в управлении человеческими ресурсами

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Разработчик:
Коваленко Татьяна Викторовна
доцент кафедры экономики предприятия
и управления персоналом, к.э.н., доцент

(подпись)

Заведующий кафедрой:
Бакунов Александр Алексеевич
профессор кафедры экономики предприятия
и управления персоналом, к.э.н., профессор

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

(подпись)