Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 08.11.2026 14:31:37
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)

«_25_» _____марта_____ 2026 г.

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

(шифр, название дисциплины)

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление (код, наименование)
Образовательная программа высшего образования	программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом (код, наименование)
Магистерская программа	–
Институт	экономики и управления
Форма обучения, курс	очная форма обучения, 1 курс заочная форма обучения, 1 курс

Рабочая программа адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк

2026

Рабочая программа дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработана в соответствии с ОПОП ВО для набора обучающихся 2026 года.

Разработчики:
Коваленко Татьяна Викторовна, доцент кафедры экономики предприятия и управления персоналом, кандидат экономических наук, доцент;
Позжаева Татьяна Владимировна, доцент кафедры экономики предприятия и управления персоналом, кандидат экономических наук, доцент.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики предприятия и управления персоналом
Протокол от « 11 » февраля 2026 года № 10

Заведующий кафедрой

_____ Е.Н. Смирнов
(подпись) (фамилия, инициалы)

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

СОГЛАСОВАНО
Врио директора института экономики и управления

_____ Д.А. Забарина
(подпись) (фамилия, инициалы)

Дата « 24 » февраля 2026 года

ОДОБРЕНО
Учебно-методическим советом ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»
Протокол от « 25» марта 2026 года № 8.

Председатель _____ Л.В. Крылова
(подпись) (фамилия, инициалы)

© Коваленко Т.В., Позжаева Т.В., 2026 год

© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2026 год

1. ОПИСАНИЕ 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 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">Часть, формируемая участниками образовательных отношений</td></tr>
<tr><td>Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом</td></tr>
<tr><td>Модулей – 1</td><td rowspan="7">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="6">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">Форма промежуточной аттестации:</td></tr>
<tr><td>экзамен</td><td>экзамен</td></tr>
</table>

Соотношение количества часов аудиторных занятий и самостоятельной работы составляет:

для очной формы обучения – 32/45,8;

для заочной формы обучения – 12/84,7.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель 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 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 ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.07 «Стратегическое управление человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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 ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения изучения 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 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 ДИСЦИПЛИНЫ

МОДУЛЬ 1. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Смысловой модуль 1. Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами
Тема 1. Концепция управления человеческими ресурсами в теории стратегическогоуправления.
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 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]	СР[4]	Пр[5]		л	п	лаб	СР	Пр
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	-
Всего 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	-
Всего по смысловому модулю 2	***40,3***	***8***	***8***	***-***	***24,3***	–	***49***	***3***	***3***	***-***	***43***	***-***
Всего часов	***77,8***	***16***	***16***	***-***	***45,8***	–	***96,7***	***6***	***6***	***-***	***84,7***	***-***
ИК	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Катт	0,8	-	-	-	–	0,8	0,9	-	-	-	-	0,9
СРэк	–	-	-	-	–	–	–	-	-	-	-	
КЭ	2	-	-	-	–	2	2	-	-	-	-	2
Каттэк	0,4	-	-	-	–	0,4	0,4	-	-	-	-	0,4
Контроль	27	–	–	–	–	27	8	–	–	–	-	8
Итого	**108**	**16**	**16**	**-**	**45,8**	**30,2**	**108**	**6**	**6**	**-**	**84,7**	**11,3**

Примечания:

1. л – лекции;
2. п – практические (семинарские) занятия;
3. лаб – лабораторные занятия;
4. СР – самостоятельная работа;
5. Пр – прочие виды работы (ИК, Катт, КЭ, Каттэк)
6. ИК – индивидуальные консультации;
7. Катт – контактная работа на аттестацию в период теоретического обучения;
8. СРэк – самостоятельная работа в период экзаменационных сессий;
9. КЭ – консультации перед экзаменом
10. Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий.

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 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 форме тестирования.

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. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Система оценивания по дисциплине, изучаемой в 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 дисциплине, изучаемой в 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 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 циклаорганизации по моделиЛ. Грейнера.
15. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного циклаорганизации 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 циклаорганизации 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 процессереализации 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.

12.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

Государственная шкала оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале
90-100	5 «отлично»
75-89	4 «хорошо»
60-74	3 «удовлетворительно»
менее 60	2 «неудовлетворительно»

13. 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.

14. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро». - Москва : ООО «Дата Экспресс», 2024. – Текст : электронный.

2. Электронная библиотека Научной библиотеки Донецкого национального университета экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского. – Донецк : НБ ДОННУЭТ, 2024. – URL: http://192.168.41.108/megapro – Текст : электронный.

3. IPR SMART : весь контент ЭБС Ipr books : цифровой образовательный ресурс / ООО «Ай Пи Эр Медиа». - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2007 -. - URL: http://www.iprbookshop.ru - Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст. Аудио. Изображения : электронные.

4. Лань : электронная-библиотечная система. - Санкт-Петербург : Лань, cop. 2011-2024. - URL: https://e.lanbook.com/- Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

5. СЭБ : Консорциум сетевых электронных бибилиотек / Электронная-библиотечная система «Лань» при поддержке Агентства стратегических инициатив. - Санкт-Петербург : Лань, cop. 2011- 2024. - URL: https://seb.e.lanbook.com/ - Режим доступа : для пользователей организаций - участников, подписчиков ЭБС «Лань». - Текст : электронный.

6. Polpred : электронная библиотечная система : деловые статьи и интернет-сервисы / ООО «Полпред Справочники». - Москва : Полпред Справочники, cop. 1997-2024. - URL: https://polpred.com - Текст : электронный.

7. Book on lime : дистанционное образование : электронная библиотечная система / издательство КДУ МГУ им. М.В. Ломоносова. - Москва : КДУ, cop. 2017 -. - URL: https://bookonlime.ru - Текст . Изображение. Устная речь : электронные.

8. Информио : электронный справочник / ООО «РИНФИЦ». - Москва : Издательский дом «Информио», 2009 -. - URL: https://www.informio.ru - Текст : электронный.

9. Университетская библиотека онлайн : электронная библиотечная система. - ООО «Директ-Медиа», 2006-. - URL: https://biblioelub.ru/ - Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

10. ZNANIUM : электронно-библиотечная система / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва : Знаниум, 2021- . – URL: https://znanium.ru/ – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – Текст : электронный.

11. Научно-информационный библиотечный центр имени академика Л.И. Абалкина / Российский экономический унтиниверситет имени В.Г. Плеханова. - Москва : KnowledgeTree Inc., 2008- . - URL: http://jiber.rea.ru/login.php . - Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

12. Библиотечно-информационный комплекс / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. — Москва : Финансовый университет, 2019— . - URL: http://1 ibrary,la.ru/ - Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

13. Зональная научная библиотека имени Ю.А. Жданова / Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016 - . - URL: https://librarv.lib.sfedu.ru/ - Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

14. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: информационно- аналитический портал / ООО Научная электронная библиотека. - Москва : ООО Научная электронная библиотека, cop. 2000-2024. - URL: https://elibrary.ru - Режим доступа: для зарегистрированных пользователей. -Текст : электронный.

15. CYBERLENINKA : Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» / [Е. Кисляк, Д. Семячкин, М. Сергеев ; ООО «Итеос»]. - Москва : КиберЛенинка, 2012 - . - URL: http://cvberleninka.ru — Текст : электронный.

16. Национальная электронная библиотека : НЭБ : федеральная государственная информационная система / Министерство культуры Российской Федерации [и др.]. - Москва : Российская государственная библиотека : ООО ЭЛАР, [2008 —]. - URL: https://rusneb.ru/ - Текст. Изображение : электронные.

15. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Учебная аудитория 4240 для проведения лекций, консультаций по дисциплине, экзамена: 36 посадочных мест, учебная мебель, доска, мультимедийный проектор, экран, информационные стенды, переносная кафедра лектора.
2. Учебная аудитория № 4119 для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации: 24 посадочных мест, учебная мебель, доска, мультимедийный проектор, проекционный экран, переносная кафедра лектора.
3. Учебная аудитория № 4238 для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации: 24 посадочных места, 24 компьютера с выходом в сеть Интернет, учебная мебель, доска, мультимедийный проектор, проекционный экран, переносная кафедра лектора.
4. Читальный зал библиотеки № 4129 для проведения самостоятельной работы: 30 посадочных мест, 9 компьютеров с выходом в сеть Интернет, доступ к электронно-библиотечной системе.

17. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ 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 профессиональномобразовании
Коваленко Татьяна Викторовна	На условиях внешнего совместительства	Должность – доцент кафедры экономики предприятия и управления персоналом, ученая степень – кандидат экономических наук, ученое звание - доцент	Высшее, Финансы и кредит, экономист-финансист Диплом кандидата экономических наук 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».
Позжаева Татьяна Владимировна	По основному месту работы	Должность – доцент кафедры экономики предприятия и управления персоналом, ученая степень – кандидат экономических наук	Высшее, Экономика предприятия, магистр по экономике предприятия. Диплом кандидата экономических наук КА № 000308.	1. Удостоверение о повышении квалификации №040000603736 от 25.12.2024 по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Управление деятельностью вузов. Аспекты разработки и реализации ФГОС ВО нового поколения», 16.12.2024 – 25.12.2024 гг., ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС», 18 часов, г. Москва. 2. Удостоверение о повышении квалификации № 67407 от 03.01.2025 г. по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Цифровые технологии для педагогов: нейросети в процессе обучения», 16.12.2024-03.01.2025 гг., БУ ВО «Сургутский государственный университет», 24 часа, г. Сургут. 3. Удостоверение о повышении квалификации №692417488827 от 04.03.2025 г. по дополнительной профессиональной программе «Стартап как диплом: вопросы руководства и подготовки», 11.02.2025 – 04.03.2025 гг., ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», 36 часов, г. Тверь. 4. Справка о прохождении стажировки № 39-12 от 25.03.2025 г. по направлению «Повышение профессионального уровня в преподавательской и научной деятельности» , 24.02.2025-24.03.2025 гг., ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет», 72 часа, г. Донецк.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.07 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа -

Трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Планируемые результаты обучения по 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 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.

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

(подпись)

Позжаева Татьяна Владимировна
доцент кафедры экономики предприятия
и управления персоналом, к.э.н., доцент

(подпись)

Заведующий кафедрой:
Смирнов Евгений Николаевич
доцент кафедры экономики предприятия
и управления персоналом, к.э.н., доцент

(подпись)

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ