

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович  
Должность: И.О. Ректора  
Дата подписания: 17.07.2026 16:25:17  
Уникальный программный ключ:  
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский университет  
«Московский институт электронной техники»

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

«30» 07/2026 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки – 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных  
производств»

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательной программы:

**Компетенция ПК-1** «Способен на основе исследования и анализа рынка труда реализовывать стратегическое и операционное управление человеческими ресурсами и разрабатывать различные направления политики управления человеческими ресурсами организации» **сформулирована на основе профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».**

**Обобщенная трудовая функция Н** Стратегическое управление персоналом.

**Трудовая функция Н/02.7** Реализация системы стратегического управления персоналом.

| Подкомпетенции, формируемые в дисциплине                                                                                                                                                                                                                                 | Задачи профессиональной деятельности                                                                                                                                                                              | Индикаторы достижения подкомпетенций                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ПК-1.СУЧР</b><br>Способен реализовывать стратегию управления человеческими ресурсами на основе выявления направлений развития внутренней и внешней среды организации (предприятия) и ориентации на повышение эффективности работы сотрудников хозяйствующего субъекта | - поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;<br>- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом | <b>Знает</b> основания классификации и виды стратегий управления человеческими ресурсами, принципы соотнесения состояния внешней и внутренней среды организации и выбора соответствующей стратегии управления ее человеческими ресурсами.<br><b>Умеет</b> применять методы формулирования, разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами организации, соответствующей состоянию и перспективам развития ее внешней и внутренней среды и направленной на повышение эффективности работы сотрудников хозяйствующего субъекта.<br><b>Имеет опыт</b> оценки соответствия действующей стратегии управления человеческими ресурсами организации ее целям, задачам и планам, а также опыт мониторинга результативности реализации стратегии и внесения соответствующих коррективов в систему управления человеческими ресурсами при выявлении отклонений от стратегии развития организации и/или изменения условий хозяйствования. |

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами»:

- знания понятий: миссия, цели и стратегия организации;
- отличия операционного и стратегического уровней управления персоналом;
- проблемы в сфере управления человеческими ресурсами в современных российских компаниях (дефицит кадров, цифровизация, гибридные форматы работы);
- специфику высокотехнологичных производств (высокая квалификация персонала, проектная деятельность, R&D, наукоемкость) – на базовом уровне (из ознакомительных курсов или производственной практики).

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

| Курс | Семестр | Общая трудоёмкость (ЗЕ) | Общая трудоёмкость (часы) | Контактная работа |                            |                             | Самостоятельная работа (часы) | Промежуточная аттестация |
|------|---------|-------------------------|---------------------------|-------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------------------|
|      |         |                         |                           | Лекции (часы)     | Лабораторные работы (часы) | Практические занятия (часы) |                               |                          |
| 2    | 3       | 4                       | 144                       | 16                | -                          | 32                          | 60                            | Э (36)                   |

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| № и наименование модуля                                                                 | Контактная работа |                            |                             | Самостоятельная работа | Формы текущего контроля                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------------------|
|                                                                                         | Лекции (часы)     | Лабораторные работы (часы) | Практические занятия (часы) |                        |                                         |
| 1. Теоретико-методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами | 4                 | -                          | 8                           | 15                     | Тестирование                            |
|                                                                                         |                   |                            |                             |                        | Проверка контрольной работы по модулю 1 |
| 2. Формулирование и разработка стратегии управления человеческими ресурсами             | 4                 | -                          | 8                           | 15                     | Тестирование                            |
|                                                                                         |                   |                            |                             |                        | Проверка контрольной работы по 2        |

| № и наименование модуля                                                                                      | Контактная работа |                            |                             | Самостоятельная работа | Формы текущего контроля                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------|
|                                                                                                              | Лекции (часы)     | Лабораторные работы (часы) | Практические занятия (часы) |                        |                                                       |
| 3. Реализация стратегии управления человеческими ресурсами и мониторинг результативности                     | 4                 | -                          | 8                           | 15                     | Контрольный опрос по модулю 3                         |
|                                                                                                              |                   |                            |                             |                        | Тестирование электронное (РК)                         |
|                                                                                                              |                   |                            |                             |                        | Проверка контрольной работы по 3                      |
| 4. Интеграция стратегического управления человеческими ресурсами и повышение эффективности сотрудников в ВТП | 4                 | -                          | 8                           | 15                     | Контроль выполнения практико-ориентированного задания |
|                                                                                                              |                   |                            |                             |                        | Проверка итоговой контрольной работы                  |

#### 4.1. Лекционные занятия

| № модуля дисциплины | № лекции | Объем занятий (часы) | Краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------|----------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | 1        | 2                    | Стратегическое управление человеческими ресурсами: понятие, сущность, эволюция подходов. Основные модели стратегического УЧР (Гарвардская, Мичиганская, модель «золотого треугольника»). Понятие, цели, принципы стратегического управления человеческими ресурсами. Связь с корпоративной стратегией. Классификация и виды стратегий УЧР (стратегии затрат, дифференциации, фокусирования). |
|                     | 2        | 2                    | Современные тенденции управления персоналом. Анализ внешней и внутренней среды для целей стратегического управления человеческими ресурсами. PESTLE, SNW-анализ HR-среды. Специфика рынка труда высокотехнологичных производств (ВТП). Модель Майлза–Сноу и её HR-проекции.                                                                                                                  |
| 2                   | 3        | 2                    | Методология разработки HR-стратегии: этапы, инструменты, ответственные. Стратегическая HR-диагностика. Методы формулирования стратегии (SWOT, PESTLE, сценарный подход).                                                                                                                                                                                                                     |
|                     | 4        | 2                    | Стратегии в функциональных подсистемах УЧР: привлечение и отбор; адаптация и удержание; развитие и талант-менеджмент; мотивация и грейдирование; оценка и управление эффективностью.                                                                                                                                                                                                         |

| № модуля дисциплины | № лекции | Объем занятий (часы) | Краткое содержание                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|----------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     |          |                      | Особенности для высокотехнологичных производств (R&D-персонал, проектные команды).                                                                                                                                                    |
| 3                   | 5        | 2                    | Внедрение стратегии УЧР: организационный дизайн, коммуникации, преодоление сопротивления. Change management. Инструменты HR-аналитики, workforce planning, skills gap analysis.                                                       |
|                     | 6        | 2                    | Система KPI и BSC (сбалансированная система показателей) для HR-стратегии. HR-метрики для высокотехнологичных компаний. Мониторинг и контроль: аудит УЧР, HR-дашборды.                                                                |
| 4                   | 7        | 2                    | Стратегическое управление эффективностью персонала: от оценки к развитию. OKR и KPI в ВТП. Связь HR-стратегии с инновационным поведением сотрудников.                                                                                 |
|                     | 8        | 2                    | Цифровая трансформация СУЧР: HRIS, HR-analytics, AI в подборе и развитии (этические аспекты). Стратегическая HR-отчетность и презентация результатов собственникам и ТОП-менеджменту. Корректировка HR-стратегии при изменении среды. |

#### 4.2. Практические занятия

| № модуля дисциплины | № практического занятия | Объем занятий (часы) | Наименование занятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------|-------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | 1                       | 2                    | Практическое занятие (Дискуссия + сравнительный анализ) «Эволюция стратегического управления персоналом» – обсуждение ключевых этапов развития УЧР: от управления кадрами к стратегическому партнерству. Сравнение основных моделей стратегического УЧР (Гарвардская, Мичиганская, модель «золотого треугольника»).. |
|                     | 2                       | 2                    | Построение карты стейкхолдеров и анализ ключевых факторов внешней среды для ВТП.                                                                                                                                                                                                                                     |
|                     | 3                       | 2                    | Деловая игра: «Выбор стратегии УЧР в условиях цифровой трансформации»                                                                                                                                                                                                                                                |
|                     | 4                       | 2                    | Разбор профстандарта 07.003: трудовая функция Н/02.1 – Н/02.7. Анализ соответствия компетенций.                                                                                                                                                                                                                      |
| 2                   | 5                       | 2                    | Разработка фрагмента HR-стратегии для конкретного ВТП (микроэлектроника, фармацевтика, ИИ-разработка).                                                                                                                                                                                                               |
|                     | 6                       | 2                    | Практикум: применение методов формулирования стратегии (SWOT,                                                                                                                                                                                                                                                        |

| № модуля дисциплины | № практического занятия | Объем занятий (часы) | Наименование занятия                                                                                                            |
|---------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     |                         |                      | PESTLE).                                                                                                                        |
|                     | 7                       | 2                    | Групповой проект: «Стратегия управления талантами на высокотехнологичном предприятии».                                          |
|                     | 8                       | 2                    | Анализ реальных HR-стратегий компаний (Яндекс, Росатом, СберТех).                                                               |
| 3                   | 9                       | 2                    | Расчет HR-метрик для ВТП: текучесть ключевых сотрудников, cost per hire, time to productivity, innovation readiness index.      |
|                     | 10                      | 2                    | Деловая игра: «HR-Бизнес-совет – защита корректировок стратегии при изменении рыночных условий».                                |
|                     | 11                      | 2                    | Кейс-стадии: «Отклонение от стратегии – выход из кризиса через пересмотр HR-политики».                                          |
|                     | 12                      | 2                    | Разработка HR-дашборда в Excel / Power BI (концептуально).                                                                      |
| 4                   | 13                      | 2                    | Проектирование системы OKR для R&D-команды высокотехнологичного производства.                                                   |
|                     | 14                      | 2                    | Ролевая игра: «Защита HR-стратегии перед советом директоров».                                                                   |
|                     | 15                      | 2                    | Кейс: «Внедрение ИИ-инструментов в HR – риски и возможности для ВТП».                                                           |
|                     | 16                      | 2                    | Итоговая стратегическая сессия: презентация групповых проектов «Разработка стратегии УЧР для высокотехнологичного предприятия». |

#### 4.3. Лабораторные работы

*Не предусмотрены*

#### 4.4. Самостоятельная работа студентов

| № модуля дисциплины | Объем занятий (часы) | Вид СРС                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | 5                    | Подготовка к лекционным занятиям модуля 1: Работа с рекомендованными учебниками и учебными пособиями, изучение текстов лекций (электронная версия), изучение дополнительных учебных материалов. |
|                     | 10                   | Обзор и аннотирование 3 научных статей по стратегическому HRM (Scopus / ВАК).                                                                                                                   |
| 2                   | 5                    | Подготовка к лекционным занятиям модуля 2: Работа с рекомендованными учебниками и учебными пособиями, изучение текстов                                                                          |

| № модуля дисциплины | Объем занятий (часы) | Вид СРС                                                                                                                                                                                        |
|---------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     |                      | лекций (электронная версия), изучение дополнительных учебных материалов, в том числе ресурсов интернет (изучение внешних онлайн-курсов, например, «Управление персоналом» на платформе Stepik) |
|                     | 10                   | Подготовка аналитической записки «Риски реализации стратегии УЧР в условиях санкционных ограничений».                                                                                          |
| 3                   | 5                    | Подготовка доклада «Оценка соответствия HR-стратегии стратегии развития организации (на примере)».                                                                                             |
|                     | 10                   | Разработка программы стратегического HR-аудита для ВТП.                                                                                                                                        |
| 4                   | 5                    | Подготовка итогового портфолио: стратегическая HR-карта для конкретной организации.                                                                                                            |
|                     | 10                   | Решение сквозного кейса (индивидуально) – полный цикл от анализа до коррекции стратегии.                                                                                                       |

#### 4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

*Не предусмотрены*

### 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>):

- сценарий по изучению дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами».
- типовые темы и задания текущего контроля.
- рекомендуемая литература по дисциплине.

**Модуль 1 «Теоретико-методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами»:**

- теоретический материал к лекциям;
- материалы к практическим занятиям;
- методические указания по выполнению практических заданий Модуля 1;
- методические указания по выполнению творческого задания – эссе по теме: «Эволюция стратегического управления человеческими ресурсами в высокотехнологичных компаниях РФ».

**Модуль 2 «Формулирование и разработка стратегии управления человеческими ресурсами»:**

- теоретический материал к лекциям;
- материалы к практическим занятиям;
- методические указания по выполнению практических заданий Модуля 2;

- методические указания по выполнению творческого задания – аналитической записки на тему: «Риски реализации стратегии УЧР в условиях санкционных ограничений».

### **Модуль 3 «Реализация стратегии управления человеческими ресурсами и мониторинг результативности»:**

- теоретический материал к лекциям;
- материалы к практическим занятиям;
- методические указания по выполнению практических заданий Модуля 3.
- методические указания по выполнению творческого задания – доклада на тему: «Оценка соответствия HR-стратегии стратегии развития организации».

### **Модуль 4 «Интеграция стратегического управления человеческими ресурсами и повышение эффективности сотрудников в ВТП»**

- теоретический материал к лекциям;
- материалы к практическим занятиям;
- методические указания по выполнению практических заданий Модуля 4;
- методические указания по выполнению творческого задания – стратегической HR-карты для конкретной организации.

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

### **Литература**

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л.В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л.В. Фотиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 478 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14732-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 12.01.2026).
2. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н.В. Антонова [и др.]; под редакцией Н.В. Антоновой, Н.Л. Ивановой. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 370 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8176-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/536058> (дата обращения: 12.01.2026).
3. Экономика труда и управление персоналом: учебник и практикум для вузов / О.В. Кучмаева [и др.]; под общей редакцией О.В. Кучмаевой. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 331 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17017-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/544976> (дата обращения: 12.01.2026).
4. Бизнес-статистика: учебник и практикум для вузов / И.И. Елисеева [и др.]; под редакцией И. И. Елисеевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 444 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14822-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/537150> (дата обращения: 12.01.2026).
5. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев, Р.В. Хруцкий. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 203 с. – (Высшее образование). – ISBN



978-5-534-16777-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/538333> (дата обращения: 12.01.2026).

#### **Нормативная литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: [Текст] // КонсультантПлюс: сайт. – 2023. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683) (дата обращения: 12.01.2026).

#### **Периодические издания**

1. Кадровое дело: практический журнал по кадровой работе / Акцион-пресс. – Москва: Акцион-МЦФЭР, 2011 – . – URL: <http://e.kdelo.ru> (дата обращения: 12.01.2026). – Текст: электронный: непосредственный.

### **7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

1. Российское образование: федеральный портал. – Москва, [б. г.]. – URL: <http://www.edu.ru> (дата обращения: 12.01.2026). – Режим доступа: свободный.
2. Znanium.com: Электронно-библиотечная система: [сайт]. – Москва, 2011 – URL: <https://new.znanium.com> (дата обращения: 12.01.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. ЭБС Юрайт: образовательная платформа. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru> (дата обращения: 12.01.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва, 2000 –. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 12.01.2026). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Электронно-библиотечная система Лань: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 –. URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 12.01.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
6. КонсультантПлюс: Надежная правовая поддержка: [сайт]. – Москва, 1997 – . – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.02.2026).
7. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»: [сайт]. – Москва. – URL: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 12.01.2026).

### **8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В данной дисциплине используется смешанное обучение.

Применяется расширенная виртуальная модель обучения, предполагающая обязательное присутствие студентов на очных учебных занятиях и самостоятельное выполнение индивидуальных заданий с проверкой, обсуждением, доработкой и подведением итогов как на очных учебных занятиях, так с использованием онлайн-ресурсов и сервисов.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: сервис электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта, сервисы видеоконференцсвязи.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внутренние электронные ресурсы** в формах: тестирование в Moodle.

В сервисе обратной связи ОРИОКС «Домашние задания» обучающиеся выкладывают на проверку выполненные индивидуальные задания, а также могут задать уточняющие вопросы преподавателю.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы (<http://orioks.miet.ru>).

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы                                                                   | Перечень программного обеспечения                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Учебная аудитория                                                     | Мультимедийное оборудование                                                                                                             | Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome)                   |
| Учебная аудитория                                                     | Доска                                                                                                                                   | Не требуется                                                                                       |
| Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс библиотеки)  | 17 компьютеров, объединенных в сеть, с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ | Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome) Acrobat reader DC |

## 10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **ПК-1.СУЧР** «Способен реализовывать стратегию управления человеческими ресурсами на основе выявления направлений развития внутренней и внешней среды организации (предприятия) и ориентации на повышение эффективности работы сотрудников хозяйствующего субъекта».

Фонд оценочных средств представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>.

## 11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### 11.1. Особенности организации процесса обучения

Студентам, изучающим дисциплину «Стратегическое управление человеческими ресурсами», для успешного освоения этой дисциплины необходимо:

- посещать практические занятия (в случае пропуска одного или нескольких занятий по уважительной причине, допускается самостоятельное изучение материала);

- выполнить все задания для самостоятельной работы;
- успешно выполнить все контрольные мероприятия.

#### **Работа на лекционных занятиях**

Одним из решающих условий качественного обучения студентов является их активная работа на лекциях. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист должен иметь поля (4-5 см) для дополнительных записей;

- необходимо записывать тему и план лекции, рекомендуемую литературу к теме.

Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки.

- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;

- в конспекте дословно записываются определения понятий, психологических категорий и классификации. Остальное может быть записано своими словами;

- каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий (например, РПО – Российское психологическое общество и т.д.).

Максимальная эффективность от работы на лекциях достигается при предварительной подготовке к ней – студент должен ознакомиться с предстоящей темой лекции и основными ее тезисами, предложенными преподавателем или найденными в рекомендуемой основной литературе, подготовить вопросы к лектору по заинтересовавшим вопросам.

#### **Работа на практических занятиях**

На практическом занятии студентам очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

На семинаре разрешается пользоваться конспектом первоисточников и планом-конспектом, составленным по вопросам плана для подготовки к практическому занятию.

Одной из форм обучения, реализуемой при подготовке к практическому занятию практических заданий, является **консультация у преподавателя**. Обращаться к помощи преподавателя следует при подготовке научного сообщения, доклада, а также в любом случае, когда студенту не ясно изложение какого-либо вопроса в учебной литературе или он не может найти необходимую литературу. Преподаватель поможет составить план доклада (творческой работы), порекомендует порядок изложения вопросов, поможет рассчитывать время выступления, подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы.

### **Публичное представление результатов СРС**

В процессе выполнения таких видов СРС как практические задания, студентам требуется подготовить материалы для публичного представления результатов СРС.

Студентам рекомендуется использовать презентации в ходе представления результатов выполнения практических заданий. При оформлении презентации следует учитывать следующие требования:

- необходимо придерживаться общих требований к представлению материалов на слайде: не выносить много текста на слайд, использовать иллюстративные материалы в виде рисунков, графиков (гистограмм, диаграмм), обеспечивать читаемость подписей к ним, обозначение осей, соблюдение требования информативности иллюстраций и т.п.;
- количество слайдов должно отражать основные этапы выполненной работы, и их демонстрация должна уложиться в отведенное время;
- доклад должен быть структурирован в соответствии с целями и задачами, решенными в рамках выполнения практического задания;
- в презентации обязательно требуется показать обязательные структурные элементы (тема, цели и задачи, основные результаты, выводы).

#### **11.2. Система контроля и оценивания**

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача экзамена (в сумме до 100 баллов). По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>.

Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение всего семестра.

Баллы за посещаемость и выполнение и сдачу текущих заданий первый раз выставляются на 8-й неделе и затем корректируются на 12-й и 17-й неделях в соответствии с порядком начисления баллов по дисциплине.

#### **РАЗРАБОТЧИК:**

Доцент Института ЭУП,  
кандидат экономических наук

 /О.А. Алаторцева/

Рабочая программа дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профилю) «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных производств» разработана в Институте ЭУП и утверждена на общем собрании Института «30» января 2026 года, протокол № 4.

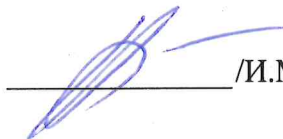
Директор Института ЭУП

 /Е.А. Горчакова/

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК

 /И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

/Директор библиотеки

 /Т.П. Филиппова/