

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ"**

**Факультет Государственной службы и управления
Кафедра Управления персоналом и экономики труда**

АННОТАЦИЯ

К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

"Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации"

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной дисциплины: формирование у обучающихся целостного представления о роли и значимости кадрового потенциала и человеческого капитала организации, принципах, функциях и методах управления ими.

2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Формирование комплексных представлений об эволюции и современных тенденциях управления человеческим капиталом организаций.
2. Определение роли управления человеческим капиталом в достижении организационных целей. Выявление отличий между управлением человеческим капиталом и управлением персоналом организации.
3. Изучение основных элементов, целей и функций системы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом.
4. Овладение современными методами управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организаций.
5. Ознакомление с современным отечественным и зарубежным опытом формирования технологий управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.
6. Формирование навыков разработки и внедрения прогрессивных технологий управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом для конкретных организаций, с учетом особенностей их функционирования.
7. Изучение принципов формирования бюджета системы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом в современных организациях.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В.04

1.3.1. Дисциплина "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации"

Теория и практика кадровой политики государства и организации

Современные проблемы управления персоналом

1.3.2. Дисциплина "Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации"

Стратегическое управление персоналом

Технологии управления человеческими ресурсами

Преддипломная практика

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3, ПК-2

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

3.1 Знать:

сущность кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
общие формы организации деятельности коллектива

3.2 Уметь:

определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду

3.3 Владеть:

навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определения направлений и формулирования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

навыками постановки цели в условиях командой работы

5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость: 144 / 4

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем / вид занятия/

Раздел . Теоретико-методологические основы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации

Тема 1.1. Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организации /Лек/

Тема 1.1. Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организации /Сем зан/

Тема 1.1. Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организации /Ср/

Тема 1.2. Эволюция теории управления и роли человека в организации /Лек/

Тема 1.2. Эволюция теории управления и роли человека в организации /Сем зан/

Тема 1.2. Эволюция теории управления и роли человека в организации /Ср/

Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом /Лек/

Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом /Сем зан/

Тема 1.3. Принципы и функции управления кадровым потенциалом /Ср/

Тема 1.4. Методы управления кадровым потенциалом организации /Лек/

Тема 1.4. Методы управления кадровым потенциалом организации /Сем зан/

Тема 1.4. Методы управления кадровым потенциалом организации /Ср/

Раздел . Управление кадровым потенциалом организации

Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации /Лек/

Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации /Сем зан/

Тема 2.1. Концепция управления кадровым потенциалом организации /Ср/

Тема 2.2. Развитие человеческого капитала в условиях организации /Лек/

Тема 2.2. Развитие человеческого капитала в условиях организации /Сем зан/

Тема 2.2. Развитие человеческого капитала в условиях организации /Ср/

Тема 2.3. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации /Лек/

Тема 2.3. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации /Сем зан/

Тема 2.3. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации /Ср/

Раздел . Формы управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации

Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации /Лек/

Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации /Сем зан/

Тема 3.1. Цели системы управления кадровым потенциалом организации /Ср/

Тема 3.2. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации /Лек/

Тема 3.2. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации /Сем зан/

Тема 3.2. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации /Ср/

Тема 3.3. Общая схема развития кадрового потенциала организации /Лек/

Тема 3.3. Общая схема развития кадрового потенциала организации /Сем зан/

Тема 3.3. Общая схема развития кадрового потенциала организации /Ср/

Раздел . Оценка формирования кадрового потенциала организации

Тема 4.1. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации /Лек/

Тема 4.1. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации /Сем зан/

Тема 4.1. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации /Ср/

Тема 4.2. Диагностика кадрового потенциала предприятия /Лек/

Тема 4.2. Диагностика кадрового потенциала предприятия /Сем зан/

Тема 4.2. Диагностика кадрового потенциала предприятия /Ср/

Составитель(и): канд.гос.упр., зав.каф. Стадник А.М.

Согласовано:

Проректор по УРиМС



Л.Н. Костина