

**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
"Технологии управления человеческими ресурсами"**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной дисциплины: формирование у магистров знаний сущности, содержания и технологий кадрового менеджмента и практических навыков в области исследования проблем управления персоналом.

2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Ознакомиться с методологией и системой управления человеческими ресурсами организации
2. Освоить технологии формирования и развития коллектива организации
3. Изучить основы стратегического управления и планирования работы с человеческими ресурсами организации
4. Освоить технологию организации деятельности и функции служб персонала, а также технологии набора и отбора кадров
5. Освоить современные технологии управления развитием и движением человеческими ресурсами организации, а также оценки эффективности управления ЧР.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В.ДВ.03.02

1.3.1. Дисциплина "Технологии управления человеческими ресурсами" опирается на следующие

Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами

Стратегическое управление персоналом

Технологии оценки человеческих ресурсов

Технологии управления развитием персонала

Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1.3.2. Дисциплина "Технологии управления человеческими ресурсами" выступает опорой для

Подготовка к процедуре защиты и защита ВКР

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Преддипломная практика

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-3, ПК-2, УК-3, ПК-13

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

3.1 Знать:

теоретические аспекты руководства коллективом, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

классификацию трудовых показателей, способы оценки кадрового потенциала

теоретические основы командной работы

теоретические основы формирования кадровой политики и кадровой стратегии

3.2 Уметь:

применять на практике теоретические знания по руководству коллективом, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

применять на практике теоретические знания классификации трудовых показателей, способов оценки кадрового потенциала

применять на практике теоретические знания подходов к организации командной работы

применять на практике теоретические знания формирования кадровой политики и кадровой стратегии

3.3 Владеть:

навыками руководства коллективом, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

навыками расчета трудовых показателей, оценки кадрового потенциала

навыками организации командной работы

навыками формирования кадровой политики и кадровой стратегии

5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость: 144 / 4

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем / вид занятия/

Раздел . Методологические основы технологии управления человеческими ресурсами организации

Тема 1.1. Понятие, структура и функции кадровых технологий. Роль технологий управления человеческими ресурсами в системе управления организаций. /Лек/

Тема 1.1. Понятие, структура и функции кадровых технологий. Роль технологий управления человеческими ресурсами в системе управления организаций. /Сем зан/

Тема 1.1. Понятие, структура и функции кадровых технологий. Роль технологий управления человеческими ресурсами в системе управления организаций. /Ср/

Тема 1.2. Технологии формирования кадрового состава организации. /Лек/

Тема 1.2. Технологии формирования кадрового состава организации. /Сем зан/

Тема 1.2. Технологии формирования кадрового состава организации. /Ср/

Тема 1.3. Технологии социального развития и сплоченности коллектива. /Лек/

Тема 1.3. Технологии социального развития и сплоченности коллектива. /Сем зан/

Тема 1.3. Технологии социального развития и сплоченности коллектива. /Ср/

Раздел . Стратегическое управление и планирование работы с человеческими ресурсами организации

Тема 2.1 Стратегия и политика управления ЧР. Технология кадрового планирования. /Лек/

Тема 2.1 Стратегия и политика управления ЧР. Технология кадрового планирования. /Сем зан/

Тема 2.1 Стратегия и политика управления ЧР. Технология кадрового планирования. /Ср/

Тема 2.2. Технологии организации набора и отбора кадров. /Лек/

Тема 2.2. Технологии организации набора и отбора кадров. /Сем зан/

Тема 2.2. Технологии организации набора и отбора кадров. /Ср/

Раздел . Технологии оценки и развития человеческих ресурсов

Тема 3.1. Оценка персонала как управленческая технология. /Лек/

Тема 3.1. Оценка персонала как управленческая технология. /Сем зан/

Тема 3.1. Оценка персонала как управленческая технология. /Ср/

Тема 3.2. Технологии управления развитием и движением персонала организации. /Лек/

Тема 3.2. Технологии управления развитием и движением персонала организации. /Сем зан/

Тема 3.2. Технологии управления развитием и движением персонала организации. /Ср/

Раздел . Технологии управления высвобождением и определения эффективности управления человеческими ресурсами.

Тема 4.1. Технологии управления высвобождением персонала. /Лек/

Тема 4.1. Технологии управления высвобождением персонала. /Сем зан/

Тема 4.1. Технологии управления высвобождением персонала. /Ср/

Тема 4.2. Технологии определения эффективности управления человеческими ресурсами. /Лек/

Тема 4.2. Технологии определения эффективности управления человеческими ресурсами. /Сем зан/

Тема 4.2. Технологии определения эффективности управления человеческими ресурсами. /Ср/

Составитель(и): канд. экон. наук, доцент Киселева А.А.

Согласовано:
Проректор по УРиМС



Л.Н. Костина