

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Управление человеческими ресурсами»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения дисциплины – обеспечить системное представление студента о задачах, функциях, роли и месте управления человеческими ресурсами (УЧР), осуществляемого службами УЧР, в системе менеджмента организации.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1) усвоение роли УЧР в системе менеджмента организаций, основ формирования, сплоченности и социального развития коллектива, кадровой политики и стратегии УЧР организации;

2) повысить компетентность будущих менеджеров в области кадрового планирования, организации деятельности служб персонала, организации набора и отбора кадров, оценки и аттестации персонала;

3) привить и закрепить навыки и умения по управлению развитием и движением персонала организации, организации высвобождения персонала;

4) овладение методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем социальное партнерства и мотивации персонала в организации;

5) приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей движения персонала в организации и эффективности УЧР.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к циклу Б1 «Профессиональный цикл».

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении дисциплин: «Экономика», «Основы менеджмента», «История управленческой мысли», «Теория организации» и «Организационное поведение», «Корпоративная социальная ответственность», «Технологии коучинга».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых при изучении дисциплин «Методы принятия управленческих решений», «Стратегический менеджмент», «Менеджмент в малом и среднем бизнесе», «Менеджмент непромышленной сферы», «Исследование систем управления», а также в ходе прохождения производственной и предвыпускной практик и при подготовке выпускной квалификационной работы.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код соответствующей компетенции по ГОС	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОПК-3	<p>способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Знать: основы прогнозирования и определения текущей и перспективной потребности в кадрах и источников ее удовлетворения, уточнения потребности в подготовке специалистов по прямым связям с учебными заведениями; подходы к планированию и регулированию профессионального и квалификационного развития человеческих ресурсов, процессов их высвобождения и перемещения.</p>
		<p>Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения потребности организации в человеческих ресурсах; разрабатывать долгосрочные и оперативные планы работы с персоналом.</p>
		<p>Владеть: современным инструментарием планирования и прогнозирования в управлении человеческими ресурсами.</p>
ПК-1	<p>навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать: положения эффективного использования всех форм материального и морального стимулирования работников в соответствии с их трудовой деятельностью и социальной активностью; основы организации аудита человеческих ресурсов</p>
		<p>Уметь: оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по мотивации персонала и улучшению имиджа организации как работодателя; осуществлять оценку персонала и диагностику организационной культуры современными методами</p>
		<p>Владеть: навыками разработки мероприятий по мотивированию и стимулированию персонала организации, проведения аудита человеческих ресурсов; подходами к формированию сплоченной команды и организационной культуры</p>

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Раздел 1. Методология и система управления человеческими ресурсами организации

Тема 1.1. Управление ЧР в системе менеджмента организаций. Управление ЧР как социальная система

Тема 1.2. Формирование коллектива организации

Тема 1.3. Сплоченность и социальное развитие коллектива

Раздел 2. Стратегическое управление и планирование работы с человеческими ресурсами организации

Тема 2.1. Кадровая политика и стратегия управления ЧР организации. Кадровое планирование в организациях.

Тема 2.2. Организация деятельности и функции служб персонала. Организация набора и отбора кадров.

Раздел 3. Технология управления человеческими ресурсами организации и их развитием

Тема 3.1. Оценка и аттестация персонала.

Тема 3.2. Управление развитием и движением персонала организации.

Тема 3.3. Управление процессом высвобождения персонала. Социальное партнерство в организации. Эффективность управления ЧР.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В учебном процессе предусмотрено использование традиционных и интерактивных образовательных технологий, в том числе:

– чтение лекций в форме монолога с использованием мультимедийного комплекса, а также с элементами диалога и дискуссии;

– семинарская система обучения (устный опрос, тестирование, выполнение практических и расчетных заданий, анализ конкретных ситуаций, разработка проблемы и подготовка докладов, презентаций);

– научно-исследовательская работа (подготовка научных статей по проблематике, связанной с тематической направленностью дисциплины, выполнение курсовой работы).

– консультации в рамках внеаудиторной (самостоятельной и индивидуальной) работы.

Методы обучения: по источнику информации – словесные, наглядные, практические; по уровню включения в познавательную самостоятельную деятельность – объяснительно иллюстративный, интерактивный, репродуктивный, проблемного изложения, частично поисковый, исследовательский; по компонентам учебной деятельности – организации и осуществления учебно-познавательной деятельности, стимулирования, мотивации учебной деятельности, контроля, анализа, оценивания учебной деятельности.

Разработчик рабочей программы:

Киселёва А.А., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда