

## Аннотация 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:

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

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

- привить и закрепить навыки и умения по управлению развитием и движением персонала организации, организации высвобождения персонала.

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

- 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

#### 2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к блоку дисциплин по выбору.

#### 2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами» требуются знания и умения, полученные при освоении таких дисциплин как «Основы охраны труда», «Экономика предприятия», «Управление в социальной сфере».

Основные положения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются основой и тесно взаимосвязаны с дисциплинами «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Управление социально-экономическим развитием муниципального образования».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых при прохождении производственной и преддипломной практик.

### 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать	<b>Знать:</b> теоретические основы проектирования организационных структур, разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций <b>Уметь:</b> планировать и осуществлять мероприятия, связанные с управлением человеческими ресурсами <b>Владеть:</b> навыками делегирования

<b>Коды компетенций</b>	<b>Планируемые результаты освоения образовательной программы</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</b>
1	2	3
	полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	полномочий в сфере управления человеческими ресурсами с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ПК-7	умение разрабатывать методические и справочные материалы	<p><b>Знать:</b> теоретические основы и подходы к разработке методических и справочных материалов, касающихся управления человеческими ресурсами</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать методические и справочные материалы в сфере управления человеческими ресурсами</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки методических и справочных материалов по вопросам управления человеческими ресурсами</p>

#### **4. Содержание дисциплины:**

Управление ЧР в системе менеджмента организаций. Управление ЧР как социальная система. Формирование коллектива организации. Сплоченность и социальное развитие коллектива. Кадровая политика и стратегия управления ЧР организации. Кадровое планирование в организациях. Организация деятельности и функции служб персонала. Организация набора и отбора кадров. Оценка и аттестация персонала. Управление развитием и движением персонала организации. 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*