

Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление персоналом организации»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

1.2. Задачи учебной дисциплины:

- овладеть основными понятиями в области управления персоналом;
- повысить компетентность будущих менеджеров в области систем управления персоналом, кадрового планирования, технологий управления персоналом, его развитием и поведением;
- привить и закрепить навыки и умения владения студентами современными методами и технологиями управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Управление персоналом организации» относится к базовой части Блока Б1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

при изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «микроэкономики», которая позволяет понять процессы и явления, происходящие на разных этапах развития общества, отражая их сквозь призму человеческих отношений и влияния на человеческие ресурсы - основной фактор производства. Она связана с дисциплинами «Основы менеджмента», «Экономика», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Маркетинг персонала» поскольку рассматривает вопрос управления трудовыми ресурсами, организации их трудовой деятельности, мотивации, нормирования и оплаты труда в контексте основных технико-экономических показателей деятельности субъектов рынка. Вопросы, связанные с проблемами в области управления трудовыми ресурсами, социальной политики и социального партнерства, тесно переплетаются с программными вопросами дисциплин «Государственное регулирование экономики», «Экономика труда и социально-трудовые отношения». Вопросы формирования коллектива предприятия основываются на положениях дисциплин «Командообразование и лидерство», «Кадровая безопасность организации», «Оценка персонала», «Управление социальным развитием персонала», «Конфликтология».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление персоналом организации», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами, как «Интеллектуальная собственность», «Управленческий учет и учет персонала», «Организация и нормирование труда», а также для прохождения 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
ПК-1	Знание основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления	<i>Знать:</i> основы кадровой политики организации, разработки и реализации концепции управления персоналом, основы стратегического

	персоналом, формирования и	управления персоналом
Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
	использования трудового потенциала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом и умение применять их на практике	<i>Уметь:</i> разрабатывать концепцию и стратегию управления персоналом организации <i>Владеть:</i> навыками разработки кадровой стратегии и кадровой политики организации с учетом эффективного использования трудового потенциала организации и отдельного работника
ПК-5	Знание и умение применять на практике основ управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	<i>Знать:</i> основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, виды и формы обучения персонала, его профессиональной подготовки и переподготовки <i>Уметь:</i> разрабатывать стратегию профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала <i>Владеть:</i> методикой составления программ обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом
ПК-17	Знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов и правил поведения в области управления персоналом, проектирования мероприятий по формированию и развитию организационной культуры, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня	<i>Знать:</i> основы разработки и внедрения профессиональных (в т.ч. корпоративных) стандартов и правил поведения в области управления персоналом <i>Уметь:</i> проектировать мероприятия по формированию и развитию организационной культуры, составлять описания и распределять функции подразделений разного уровня и функциональные обязанности сотрудников <i>Владеть:</i> навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях
ПК-25	Знание основ организационного проектирования системы и	<i>Знать:</i> основы организационного проектирования системы и

	технологии управления	технологии управления персоналом
Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
	персоналом, умение применять методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	<i>Уметь:</i> применять методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, распределять функции, полномочия и ответственность на основе их делегирования <i>Владеть:</i> навыками организационного проектирования системы и технологии управления персоналом исходя из целей организации

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом в системе менеджмента организаций. Управление персоналом как социальная система. Формирование коллектива организации. Сплоченность и социальное развитие коллектива. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации. Организация деятельности и функции служб персонала. Кадровое планирование в организациях. 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 персоналом.

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, деловые игры, работа малыми группами);
- научно-исследовательская работа (подготовка научных статей по проблематике, связанной с тематической направленностью дисциплины).
- 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