

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Стратегическое управление человеческими ресурсами»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Основной целью изучения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» является формирование системного представления студента о задачах, функциях, роли и месте стратегии управления персоналом, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Основы развития самоуправления, демократических форм рассмотрения и выдвижения кандидатур на руководящие должности.
2. 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; разработки и реализации мероприятий по формированию трудового коллектива.
3. Подходы к планированию и регулированию профессионального и квалификационного развития персонала, процессов его освобождения и перемещения.
4. Основы профессионального, экономического обучения, подготовки и переподготовки кадров, планирование этой работы с учетом нужд производства.
5. Подходы к изучению профессиональных, деловых, личных качеств работников на основе аттестации, социологических опросов, методике разработки рекомендаций по их рациональному использованию в соответствии с потребностями организации.
6. Направления организации работы по изучению причин текучести кадров, динамики изменений в трудовом коллективе, разработке мероприятий по стабилизации и совершенствованию социальной и демографической структуры персонала.
7. Положения эффективного использования всех форм материального и морального стимулирования работников в соответствии с их трудовой деятельностью и социальной активностью.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

Для освоения данной дисциплины обучающиеся должны владеть знаниями и умениями, полученными в результате изучения таких дисциплин как: «Экономика» «Микроэкономика», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Социология управления», «Командообразование и лидерство», «Кадровая безопасность предприятия»,

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем для прохождения преддипломной практики.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОК-3	Способность применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<i>Знать</i> экономические основы стратегического управления человеческими ресурсами <i>Уметь</i> использовать экономические законы при обосновании стратегии управления человеческими ресурсами <i>Владеть</i> навыками использования экономических законов при обосновании стратегии управления человеческими ресурсами
ОК-10	Способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	<i>Знать</i> основы прогнозирования процессов, происходящие в обществе <i>Уметь</i> анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе <i>Владеть</i> навыками прогнозирования процессов, происходящие в обществе
ПК-1	Знание основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике	<i>Знать</i> основы кадровой политики организации; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника; основы стратегического управления персоналом <i>Уметь</i> определять тип кадровой политики организации; разрабатывать основные положения кадровой политики организации; разрабатывать основные положения концепции управления персоналом организации <i>Владеть</i> навыками формирования и реализации кадровой политики организации в соответствии с существующей в ней стратегией управления персоналом
ПК-5	Знание и умение применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии	<i>Знать</i> основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала <i>Уметь</i> применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-

	<p>профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом</p>	<p>профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации</p> <p><i>Владеть</i></p> <p>навыками социальной адаптации персонала, стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом</p>
ПК-8	<p>Знание основ разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота, схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, навыками разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда</p>	<p><i>Знать</i></p> <p>основы разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота</p> <p><i>Уметь</i></p> <p>составлять схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями</p> <p><i>Владеть</i></p> <p>навыками разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда</p>
ПК-10	<p>Навыки анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда, расчета системы показателей статистики рынка труда и умением применять их на практике</p>	<p><i>Знать</i></p> <p>методы анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда</p> <p><i>Уметь</i></p> <p>анализировать тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда</p> <p><i>Владеть</i></p> <p>навыками расчета системы показателей статистики рынка труда и умением применять их на практике</p>
ПК-12	<p>Умение производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов,</p>	<p><i>Знать</i></p> <p>Методику планирования численности и профессионального состава персонала, анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p> <p><i>Уметь</i></p> <p>производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-</p>

	влияющих на эффективность деятельности персонала организации;	квалификационных групп <i>Владеть</i> навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
ПК-14	Умение проводить анализ специфических и рыночных рисков, которые связаны с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<i>Знать</i> методы анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда <i>Уметь</i> анализировать тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда <i>Владеть</i> навыками расчета системы показателей статистики рынка труда и умением применять их на практике

3. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами

Управление человеческими ресурсами и управление персоналом: сходство и отличие. Сущность управления человеческими ресурсами. Цели и разновидности управления человеческими ресурсами. Функции управления человеческими ресурсами.

Раздел 2. Практика стратегического управления человеческими ресурсами

Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами. Стратегия управления человеческими ресурсами, как элемент стратегии управления организацией. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами: цели организации, её ресурсы и ограничения по ним, развитость системы управления персоналом, качество человеческих ресурсов и т.п. Виды стратегии развития организации и соответствующие им стратегии управления персоналом.

Раздел 3. Функциональные стратегии

Сущность стратегического развития человеческих ресурсов. Цели и задачи развития человеческих ресурсов. Стратегии развития человеческих ресурсов: стратегии индивидуального обучения, стратегия управления знаниями, стратегии развития руководящих кадров.

Раздел 4. Организационные стратегии

Сущность стратегии управления изменениями. Подходы к процессу управления стратегическими изменениями в компании. Программа управления стратегическими изменениями в организации.

4. Образовательные технологии

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, дифференцированный зачет).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда