

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Модели управления персоналом»
1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины «Модели управления персоналом» является:

- показать взаимосвязь общих, единых подходов в менеджменте и специфичных характерных черт в различных школах, что и определяет основное содержание сравнительного менеджмента. Выявить объективную зависимость формирования и развития школ менеджмента от процессов глобализации бизнеса и характерных черт национальной культуры и традиций во взаимоотношениях между людьми;
- определить характерные черты в формировании, развитии и основных тенденций в каждой школе (американской, европейской и японской) сформировать подкрепленные теорией конкретные знания о специфических особенностях деловых культур и систем менеджмента в различных странах для более глубокого понимания технологий и процессов управления в международном бизнесе.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1. Изучить подходы в изучении моделей управления персоналом.
2. Знать зависимость формирования различных школ по формированию моделей менеджмента.
3. Определить характерные черты в формировании, развитии и основных тенденций в каждой школе.
4. Различать изменения в процедурах и методах формирования моделей управления персоналом.
5. Понимать изменения в методах формирования моделей управления персоналом.
6. Определять характерные черты в формировании, развитии и основных тенденций в каждой школе.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина относится к вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б.1. Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «Социологии», «Основы менеджмента», «Командообразование и лидерство», «История управленческой мысли» которые позволяет понять процессы и явления, происходящие на разных этапах развития организации,

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Модели управления персоналом», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Маркетинг персонала», «Управление персоналом организации», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Оценка персонала», а также для прохождения производственной и преддипломной практики практик.

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
ОПК-1	Обладать знанием основ современного философского мировоззрения и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом; умением применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	<i>Знать:</i> основы и концепции управления персоналом; <i>Уметь:</i> применять на практике основы подбора персонала; <i>Владеть:</i> методами управления персоналом.
ОПК-7	Обладать готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<i>Знать:</i> современные модели управления персоналом; <i>Уметь:</i> применять на практике основы подбора персонала и научной основы формирования персонала; <i>Владеть:</i> методами взаимодействия между людьми.
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	<i>Знать:</i> основы кадровой политики организации; <i>Уметь:</i> разрабатывать и реализовать концепции управления персоналом; <i>Владеть:</i> применять на практике стратегическое управление персоналом.

	интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике.	
ПК-2	знанием методов проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, кадрового аудита, планирования и контроллинга и умением применять их на практике	<i>Знать:</i> методы проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда; <i>Уметь:</i> разрабатывать и реализовать стратегии привлечения персонала; <i>Владеть:</i> умением применять на практике аудит, планирование и контроллинг персонала.
ПК-3	Владеть знанием основ найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	<i>Знать:</i> основы найма персонала, разработку и внедрение требований к должностям; <i>Уметь:</i> разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности; <i>Владеть:</i> технологиями текущей деловой оценки и аттестации персонала
ПК-5	Обладать знанием и умением применять на практике основы 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> и уметь применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; <i>Уметь:</i> разрабатывать приемлимые модели управления персоналом. <i>Владеть:</i> организацией работы с кадровым резервом.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Особенности Американской модели управления персоналом.

Изучение американской модели менеджмента.

Американский менеджмент.

Классическая школа и направления американской теории управления.

Рациональная организация производства,

Американская фирма и рабочие. Черты поведения бизнесмена

Условия соглашения партнёров.

Поведение американских менеджеров. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза.

Многообразие деловых культур и менеджмент в Европе. - Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.

Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.

Раздел 2. Философия японского управления и другие модели управления

Современные методы управления в Японии в условиях послевоенной разрухи,

Японский менеджмент и американские методы управления бизнесом.

Руководящий принцип японского менеджмента Японская система управления трудовыми ресурсами.

Принципы японского управления персоналом.

Развитие российской национальной модели менеджмента.

Многообразие управленческих культур

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультации, индивидуальные консультации, экзамен).

Широкое использование в учебном процессе тестовых заданий, математических и логических задач.

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

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда.