

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 усовершенствованию 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 организации».

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
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	<p><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</p> <p><i>Уметь</i> определять тип кадровой политики организации; разрабатывать основные положения кадровой политики организации; разрабатывать основные положения концепции управления персоналом организации</p> <p><i>Владеть</i> навыками формирования и реализации кадровой политики организации в соответствии с существующей в ней стратегией управления персоналом</p>
ПК-12	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, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;	<p><i>Знать</i> Методику планирования численности и профессионального состава персонала, анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p> <p><i>Уметь</i> производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп</p> <p><i>Владеть</i> навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>
ПК-14	Умение проводить анализ специфических и рыночных рисков, которые связаны с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих	<p><i>Знать</i> методы анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда</p> <p><i>Уметь</i> анализировать тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда</p> <p><i>Владеть</i> навыками расчета системы показателей статистики рынка труда и умением применять</p>

решений	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