

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 человеческим и ресурсами» относится к **обязательным дисциплинам вариативной части профессионального цикла подготовки.**

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами» требуются знания и умения, полученные при освоении таких дисциплин как «Теория управления», «Безопасность жизнедеятельности и охрана труда», «Психология», «Экономика».

Основные положения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются основой и тесно взаимосвязаны с дисциплинами «Интеллектуальная собственность», «Управление инновациями», «Организация инновационного предпринимательства».

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

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
ВОПК-	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать	Знать: 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; подходы к планированию и регулированию профессионального и квалификационного

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
	полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<p>развития человеческих ресурсов, процессов их высвобождения и перемещения</p> <p>Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения потребности организации в человеческих ресурсах; разрабатывать долгосрочные и оперативные планы работы с персоналом</p> <p>Владеть: современным инструментарием планирования и прогнозирования в управлении человеческими ресурсами</p>
ВПК-	навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>Знать: положения эффективного использования всех форм материального и морального стимулирования работников в соответствии с их трудовой деятельностью и социальной активностью; основы организации аудита человеческих ресурсов</p> <p>Уметь: оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по мотивации персонала и улучшению имиджа организации как работодателя; осуществлять оценку персонала и диагностику организационной культуры современными методами</p> <p>Владеть: навыками разработки мероприятий по мотивированию и стимулированию персонала организации, проведения аудита человеческих ресурсов; подходами к формированию сплоченной команды и организационной культуры</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