

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Управление трудовым потенциалом кризисной организации»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Целью дисциплины является формирование у студентов системы теоретических и практических знаний о категории, понятия, механизмы обеспечения эффективной занятости населения и прогрессивного развития социально-трудовых отношений в кризисных организациях.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

- 1) освоение теоретических основ (основополагающих понятий): трудовые ресурсы, трудовой потенциал, кризисная организация;
- 2) формирование научно-методической основы применения современных технологий, позволяющих развивать и совершенствовать практические навыки по совершенствованию системы управления трудовым потенциалом кризисной организации;
- 3) формирование умений и навыков анализа производительности труда, оценки результатов и затрат трудового потенциала, разрешения конфликтных ситуаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина относится к циклу Б1 «Профессиональный цикл».

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

Изучение дисциплины требует знания таких дисциплин, как «Основы менеджмента», «Правоведение», «Технологии коучинга».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении данной дисциплины, необходимы для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Управление человеческими ресурсами», «Предпринимательство», «Антикризисное управление».

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ПК-1	владение навыками 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>Знать: основные нормативные правовые документы; анализ показателей по труду.</p>
		<p>Уметь: принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом.</p>
		<p>Владеть: современными технологиями управления трудовым потенциалом кризисной организации (найм, отбор, прием и расстановка персонала, социализация, профориентация и трудовая адаптация; организация труда и высвобождение персонала).</p>
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: социально-экологические аспекты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности трудового потенциала кризисной организации.</p>
		<p>Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению трудовым потенциалом кризисной организации.</p>
		<p>Владеть: навыками по разработке мероприятий рационального использования и развития трудового потенциала кризисной организации.</p>
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	<p>Знать: причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в кризисной организации; управление дисциплинарными отношениями); социально-экологические основы социального развития кризисной организации; факторы, оказывающие влияние на трудовую деятельность человека.</p>

		<p>Уметь: разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития трудового потенциала и оценивать их эффективность; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования трудового потенциала кризисной организации; составлять профессиограммы и психогаммы профессий, применять в практической деятельности знания в области эргономичной организации рабочих мест и трудовой деятельности; разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.</p> <p>Владеть: методами изучения условий труда, затрат рабочего времени, аттестации трудового потенциала кризисной организации.</p>
ПК-3	<p>владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности</p>	<p>Знать: стратегии организации, направленные на обеспечение его конкурентоспособности.</p> <p>Уметь: применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели.</p> <p>Владеть: навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии кризисной организации.</p>
ПК-4	<p>умение применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений</p>	<p>Знать: методы управления оборотным капиталом; источники финансирования антикризисных программ и основные подходы к созданию стоимости</p>

	по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации	<p>организаций.</p> <p>Уметь: оптимизировать структуру источников финансирования антикризисных программ организаций.</p> <p>Владеть: современным инструментарием разработки антикризисных программ.</p>
ПК-5	способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	<p>Знать: взаимосвязи между функциональными стратегиями организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p> <p>Уметь: анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями организаций с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p> <p>Владеть: способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p>

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Сущность трудового потенциала и определение подходов к его управлению

Тема 1. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала общества

Тема 2. Трудовой потенциал: понятие, виды и компоненты

Тема 3. Концепции управления трудовым потенциалом

Раздел 2. Реализация этапов управления трудовым потенциалом кризисной организации

Тема 4. Кризис организационной системы и его влияние на трудовой потенциал

Тема 5. Управление трудовым потенциалом в период банкротства

Тема 6. Конфликты

Тема 7. Система мотивации трудового потенциала кризисной организации

Тема 8. Управление профессионально- квалификационным развитием трудового потенциала

Тема 9. Оценка использования трудового потенциала

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При преподавании дисциплины могут использоваться традиционные и интерактивные образовательные технологии, в том числе:

– лекционные и семинарские занятия в интерактивной форме;

- обсуждение сложных и дискуссионных вопросов;
- семинарские занятия в форме анализа конкретных ситуаций (case-studies);
- выполнение расчётных и расчётно-аналитических заданий (проекты, case-studies) (индивидуальные и групповые/командные);
- групповая (командная) работа по подготовке проектов;
- самостоятельная работа студентов со специальной литературой и источниками

Интернет;

- консультации преподавателей в рамках внеаудиторной работы;
- научно-исследовательская работа (подготовка рефератов и научной статьи по научной тематике дисциплины).
- проведение промежуточной аттестации в устной и письменной (тестовой) формах.

Презентационное оборудование используется для демонстрации и обсуждения студенческих проектов (PowerPoint презентаций), а также для представления индивидуальных и групповых результатов выполнения расчётных и расчётно-аналитических заданий. Для выполнения аналитической и презентационной работы студенты используют программные продукты Microsoft Office (PowerPoint, Excel, Word).

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Рытова Н.А., к.э.н., старший преподаватель кафедры «Менеджмент в производственной сфере»