

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Управление человеческими ресурсами»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ 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 социального 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 ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к базовой части профессионального цикла подготовки.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами» требуются знания и умения, полученные при изучении дисциплин «Экономика», которая позволяет понять процессы и явления, происходящие на разных этапах развития общества, отражая их сквозь призму человеческих отношений и влияния на человеческие ресурсы - основной фактор производства. Она связана с дисциплинами «Основы менеджмента» «История управленческой мысли», «Теория организации» и «Организационное поведение» поскольку рассматривает вопрос управления человеческими ресурсами, его организации, мотивации, нормирования и оплаты труда в контексте основных технико-экономических показателей деятельности субъектов рынка. Вопросы, связанные с проблемами в области управления человеческими ресурсами, социальной политики и социального партнерства, тесно переплетаются с программными вопросами дисциплины «Управление трудовой деятельностью в организации». Вопросы формирования коллектива предприятия, корпоративной организационной культуры, подходов к обучению персонала основываются на положениях дисциплин «Корпоративная социальная ответственность», «Технологии коучинга».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых при изучении дисциплин «Методы принятия управленческих решений», «Стратегический менеджмент», «Менеджмент в малом и среднем бизнесе», а также в ходе прохождения производственной и предвыпускной практик и при подготовке выпускной квалификационной работы.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код соответствующей компетенции по ГОС	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типологию и особенности организационных структур предприятия; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работать в коллективе; - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; - находить организационно– управленческие решения и готовностью нести за них ответственность. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания прогрессов групповой динамики и принципов формирования команды; - способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно–управленческих решений.
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<p>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 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>
ПК-1	навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения	<p>Знать: положения эффективного использования всех форм материального и морального стимулирования работников в</p>

	<p>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>	<p>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