

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:

- усвоить роль 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.

- овладеть методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем социального партнерства и мотивации персонала в организации;

- приобрести базовые навыки 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 относится к базовой части профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Изучению дисциплины «Управление человеческими ресурсами» предшествует овладение теоретическими аспектами управления при освоении дисциплины «История управленческой мысли». Вопросы формирования коллектива предприятия, корпоративной организационной культуры основываются на положениях дисциплины «Корпоративная социальная ответственность». Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении «Стратегического менеджмента», а также для освоения компетенций, формируемых в ходе прохождения производственной и преддипломной 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)
ОПК-3	способность 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	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 Уметь: анализировать состояние и

		тенденции развития рынка труда с точки зрения потребности организации в человеческих ресурсах; разрабатывать долгосрочные и оперативные планы работы с персоналом Владеть: современным инструментарием планирования и прогнозирования в управлении человеческими ресурсами
ПК-1	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	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 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 Владеть: навыками разработки мероприятий по мотивированию и стимулированию персонала организации, проведения аудита человеческих ресурсов; подходами к формированию сплоченной команды и организационной культуры

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