

**Аннотация
рабочей программы учебной 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 Б1.Б.3.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Изучению дисциплины «Управление человеческими ресурсами» предшествует овладение теоретическими аспектами управления при освоении дисциплины «Организационное поведение», «Финансовый учет», «Корпоративная социальная ответственность».

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении «Финансового менеджмента» и «Стратегического менеджмента», а также для освоения компетенций, формируемых в ходе прохождения преддипломной практики.

**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	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	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
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	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	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	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
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	

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., кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда