

**Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
«Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации».**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целью изучения дисциплины «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» является изучение студентами принципов, функций, методов управления человеческими ресурсами, анализ концепций управления человеческими ресурсами, а также формирование навыков эффективного воздействия на персонал в современных организациях с учетом согласования интересов менеджмента и коллектива в условиях реальной российской практики.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Формирование комплексных представлений об эволюции и современных тенденциях управления человеческими ресурсами;
2. Изучение базовых категорий концепции управления человеческими ресурсами;
3. Выявление отличий между управлением человеческими ресурсами и управлением персоналом;
4. Изучение основных элементов, целей и функций системы управления человеческими ресурсами;
5. Анализ роли функции управления человеческими ресурсами в достижении организационных целей;
6. Рассмотрение методов управления человеческими ресурсами;
7. Формирование представлений о принципах формирования бюджета системы управления человеческими ресурсами в современных организациях;
8. Обоснование современных методик оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами;
9. Выявление принципов формирования стратегии управления человеческими ресурсами и современных подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами;
10. Анализ концепции и практики управления знаниями и компетенциями персонала;
11. Исследование процесса формирования человеческих ресурсов в организации;
12. Исследование технологий эффективного использования человеческих ресурсов, методов стимулирования и мотивации;
13. Выявление роли корпоративного развития человеческих ресурсов в достижении организационных задач;
14. Анализ современных подходов к управлению карьерой сотрудников и формированию кадрового резерва;
15. Формирование представлений о современных трудовых отношениях в российских организациях;
16. Анализ политики здравоохранения и безопасности труда в современных организациях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» относится к вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б.1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При изучении дисциплины «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» требуются знания и умения, полученные при изучении

дисциплин «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Рынок труда и управление занятостью».

Данная дисциплина предшествует изучению дисциплин «Технологии управления человеческими ресурсами». Основные положения дисциплины «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» важны при прохождении студентами 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)
ВОПК-7	Знание основных этапов эволюции управленческой мысли, технологии отбора и приёма персонала	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом; - технологии найма, отбора, приема и расстановки персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала)
ВПК-7	Способность проектировать управленческую структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе делегирования их	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -основы профориентации и трудовой адаптации персонала; - сущность и принципы организации труда персонала, высвобождения персонала; - технологии управления социальным развитием персонала; - специфику организации обучения персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала);

4. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Основные категории и понятия дисциплины «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации». Современная концепция управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами: ее цели и функции.

Раздел 2. Стратегия управления человеческими ресурсами. Современная кадровая политика. Планирование потребностей в человеческих ресурсах.

Раздел 3. Подбор, отбор и найм персонала. Организация труда. Охрана и безопасность труда. Охрана и безопасность труда.

Раздел 4. Управление производительностью и результативностью труда. Мотивация и потребности персонала. Развитие человеческих ресурсов. Конкурентоспособность рабочей силы.

5. Образовательные технологии

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчики рабочей программы:

Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда