

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Стратегия и тактика в управлении человеческими ресурсами»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целью изучения дисциплины «Стратегия и тактика в управлении человеческими ресурсами» является формирование у студентов знаний и навыков планирования, организации, мотивации человеческих ресурсов, направленное на решение стратегических и тактических задач.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение предназначения и содержания стратегического управления человеческими ресурсами;
2. Приобретение знаний о различных стратегиях управления человеческими ресурсами в организации;
3. Освоения методов стратегического и тактического управления человеческими ресурсами;
4. Получение *навыков* планировать процессы УЧР с учетом реальных возможностей и ограничений.

5. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Стратегия и тактика в управлении человеческими ресурсами» относится к вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Изучение дисциплины «Стратегия и тактика в управлении человеческими ресурсами» требует знаний и умений, полученных при освоении специальных дисциплин «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Современные проблемы управления персоналом», «Рынок труда и управление занятостью».

Данная дисциплина изучается параллельно с дисциплинами «Технологии управления человеческими ресурсами», «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», «Эконометрический анализ в управлении человеческими ресурсами». Основные положения дисциплины «Стратегия и тактика в управлении человеческими ресурсами» важны при прохождении студентами преддипломной практики и при написании магистерской диссертации.

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)
ПК-14	Способность обосновывать и разрабатывать модели стратегического и тактического управления человеческими ресурсами	Знать: теоретические основы моделирования стратегии и тактики управления ресурсами Уметь: моделировать

		процессы управления человеческими ресурсами и внедрять результаты моделирования в практику Владеть: методами моделирования процессов управления ресурсами
ПК-15	Способность участвовать в разработке стратегии и тактики управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на её реализацию	Знать: научные основы стратегического и тактического управления человеческими ресурсами Уметь: разрабатывать и реализовывать стратегию и тактику управления человеческими ресурсами организаций Владеть: современным инструментарием и приемами управления человеческими ресурсами

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Формирование стратегии управления персоналом

Основные цели управления персоналом. Стратегия управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации. Модели стратегического управления персоналом. Стратегия ресурсной базы управления персоналом

Раздел 2. Методы разработки стратегии управления персоналом

Подходы к разработке стратегии управления персоналом. Математические методы в разработке стратегии управления персоналом

Раздел 3. Выбор типа стратегии управления персоналом

Классификация стратегий управления персоналом. Цели и средства управления персоналом. Этапы кадрового проектирования. Кадровые процедуры и кадровые технологии

Раздел 4. Технология кадрового проектирования

Проектирование базовых кадровых программ. Параметры эффективности кадровых стратегий

Раздел 5. Мониторинг системы стратегического управления персоналом

Показатели результативности деятельности по управлению HR. Система мониторинга человеческих ресурсов. Пути предотвращения конфликтов. Методы изучения конфликтных ситуаций

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 объёме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Стадник А.М., к. гос. упр., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда