

Аннотация дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами»

1. Цель и задачи изучения дисциплины

1.1. Цель изучения дисциплины – обеспечить системное представление магистранта о задачах, функциях, роли и месте управления человеческими ресурсами (УЧР), осуществляемого службами УЧР, в системе менеджмента организации.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1. Ознакомиться с методологией и системой управления человеческими ресурсами организации
2. Освоить технологии формирования и развития коллектива организации
3. Изучить основы стратегического управления и планирования работы с человеческими ресурсами организации
4. Освоить технологию организации деятельности и функции служб персонала, а также технологии набора и отбора кадров
5. Освоить современные технологии управления развитием и движением человеческими ресурсами организации, а также оценки эффективности управления ЧР.

2. Место дисциплины в структуре ООП

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Технологии управления человеческими ресурсами» относится к вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б1. Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «Эконометрический анализ в управлении человеческими ресурсами», «Современные проблемы управления персоналом» программные вопросы дисциплины тесно переплетаются в вопросах дисциплины «Технологии управления развитием персонала».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых при прохождении преддипломной практики и написании магистерской диссертации.

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)
1	2	3
ОК-2	Обладать готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	<i>Знать:</i> сущность нестандартных ситуаций. <i>Уметь:</i> принимать решения и нести ответственность за решения. <i>Владеть:</i> готовностью действовать в нестандартных ситуациях
ОК-3	Обладать готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.	<i>Знать:</i> методы саморазвития и самореализации. <i>Уметь:</i> использовать творческий потенциал персонала. <i>Владеть:</i> методами методов

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
		саморазвития и самореализации
ОК-4	Обладать пониманием и восприятием этических норм поведения в отношении других людей и в отношении природы.	<i>Знать:</i> этических норм поведения в отношении других. <i>Уметь:</i> понимать и воспринимать этические нормы поведения. <i>Владеть:</i> пониманием и восприятием этических норм поведения в отношении других людей
ОК-5	Обладать пониманием необходимости и соблюдения норм здорового образа жизни.	<i>Знать:</i> сущность норм здорового образа жизни.. <i>Уметь:</i> разрабатывать меры по соблюдению норм здорового образа жизни. <i>Владеть:</i> пониманием соблюдения норм здорового образа жизни.
ОК-6	Обладать способностью к критике и самокритике.	<i>Знать:</i> значение критики и самокритики. <i>Уметь:</i> доходчиво объяснять восприятие критики и самокритики. <i>Владеть:</i> внушением достойного восприятия критики..
ОК-7	Обладать способностью к системному мышлению, креативностью.	<i>Знать:</i> сущность системного мышления, креативности. <i>Уметь:</i> креативно мыслить. <i>Владеть:</i> навыками системного мышления, креативностью.
ОК-8	Обладать настойчивостью в достижении цели.	<i>Знать:</i> цели лидерства. <i>Уметь:</i> верно определять цели управления ЧР. <i>Владеть:</i> методами достижения цели лидера в УЧР.
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственных и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности.	<i>Знать:</i> коммуникации для решения задач профессиональной деятельности <i>Уметь:</i> использовать коммуникации для решения задач профессиональной деятельности <i>Владеть:</i> коммуникациями для формирования лидерства в руководстве ЧР.
ОПК-2	Обладать готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, историческое наследие государства.	<i>Знать:</i> цели коллектива. <i>Уметь:</i> верно воспринимать коллектив. <i>Владеть:</i> готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОПК-3	Обладать способностью выполнять свои обязанности по профессиональной деятельности с учетом задач по охране труда и гражданской обороне в условиях изменчивости процессов исследования.	<i>Знать:</i> обязанности лидера. <i>Уметь:</i> выполнять задачи по охране труда и гражданской обороне. <i>Владеть:</i> способностью УЧР.
ОПК-7	Обладать способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.	<i>Знать:</i> значение команд. <i>Уметь:</i> создавать команды профессионалов, отстаивать свою позицию <i>Владеть:</i> методами находить компромиссные и альтернативные решения.
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику профессиональной и социальной адаптации персонала, обучения и развития персонала, управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации.	<i>Знать:</i> политику профессиональной и социальной адаптации персонала. <i>Уметь:</i> разрабатывать и внедрять политику профессиональной и социальной адаптации персонала <i>Владеть:</i> методами управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации.
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования труда, повышения лояльности персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	<i>Знать:</i> политику мотивации и стимулирования труда <i>Уметь:</i> разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования труда <i>Владеть:</i> методами разработки стимулирования труда.
ПК-12	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации труда, материального и нематериального стимулирования, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации.	<i>Знать:</i> основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации <i>Уметь:</i> применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации труда. <i>Владеть:</i> методами анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации.

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ПК-13	знанием методов оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний, умением применять на практике.	<i>Знать:</i> причину рисков в управлении персоналом. <i>Уметь:</i> определять возможные риски в управлении персоналом. <i>Владеть:</i> методами разработки упреждения и погашения рисков.
ПК-26	навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике.	<i>Знать:</i> современные методы и технологии управления персоналом. <i>Уметь:</i> формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом. <i>Владеть:</i> методами реализации системы индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области.
ПК-31	навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации.	<i>Знать:</i> социальные технологии в работе с персоналом. <i>Уметь:</i> эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом <i>Владеть:</i> навыками внедрения планов социального развития организации.
ПК-32	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, проектировать мероприятия по формированию и развитию эффективной организационной культуры, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по преодолению сопротивления персонала организационным изменениям.	<i>Знать:</i> корпоративные стандарты в области управления персоналом <i>Уметь:</i> разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом <i>Владеть:</i> методами разработки и экономически обосновывать систему мер по преодолению сопротивления персонала организационным изменениям.

4. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Методология и система управления человеческими ресурсами организации

Технологии управления ЧР в системе менеджмента организаций. Управление ЧР как социальная система.

Раздел 2. Технологии формирования и развития коллектива организации

Технологии формирования коллектива организации. Сплоченность и социальное развитие коллектива.

Раздел 3. Стратегическое управление и планирование работы с человеческими ресурсами организации

Кадровая политика и стратегия управления ЧР организации. Кадровое планирование в организациях.

Раздел 4. Организация деятельности и функции служб персонала. Технологии набора и отбора кадров.

Организация деятельности и функции служб персонала. Технологии набора и отбора кадров. Оценка и аттестация персонала.

Раздел 5. Технология управления развитием и движением человеческими ресурсами организации. Эффективность управления ЧР.

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).
- 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