

## Аннотация дисциплины «Современные проблемы управления персоналом»

### 1. Цель и задачи изучения дисциплины

**1.1. Цель изучения дисциплины** – формирование у магистров знаний в области теоретических основ и прикладных аспектов организационных и экономических проблем управления персоналом и формирование у студентов навыков их решения; подготовка высококвалифицированных специалистов, способных на базе полученных знаний развить практические навыки управления персоналом в современных условиях.

#### 1.2. Задачи учебной дисциплины:

- исследовать проблемы найма и подбора персонала, проблемы формирования сплоченного трудового коллектива;
- проанализировать проблемы формирования кадровой политики современной организации;
- изучить направления обучение персонала, принципы организации системы обучения персонала;
- определить проблемы в системе оценки персонала в организации и управления карьерой;
- овладеть навыками мотивации рационального трудового поведения, изучить психологические основы стимулирования эффективной работы персонала;
- выявить роль конфликта в организации, рассмотреть текучесть кадров как организационную проблему.

### 2. Место дисциплины в структуре ООП

#### 2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» относится к базовой части Блока Б1 Профессионального цикла.

#### 2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Изучение дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» требует знаний и умений, полученных при освоении специальных дисциплин образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и происходит параллельно с дисциплинами «Методология и методы научных исследований», «Психология межличностных отношений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Теория организации и организационное проектирование», «Теория и практика кадровой политики государства и организации».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Современные проблемы управления персоналом», необходимы магистрам для освоения компетенций, формируемых при изучении дисциплин «Эконометрический анализ в управлении человеческими ресурсами», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», прохождении научно-исследовательской и преддипломной практик, а также для написания магистерских диссертаций.

### 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-1	Способность к философскому подходу к изучению проблем науки и техники, абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<i>Знать:</i> философские подходы к изучению современных проблем в сфере управления персоналом <i>Уметь:</i> применять на практике

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
		изучения проблем управления персоналом философские знания <i>Владеть:</i> навыками абстрактного мышления, анализа, синтеза в контексте философских знаний
ОПК-6	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<i>Знать:</i> основные подходы к проведению исследований в системе управления персоналом <i>Уметь:</i> разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом <i>Владеть:</i> навыками сбора, обобщения и анализа информации в системе управления персоналом
ПК-3	Умение применять методы маркетинга персонала, кадрового планирования и контроллинга, разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<i>Знать:</i> методические подходы к проведению маркетинговых исследований контроллинга в системе управления персоналом <i>Уметь:</i> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <i>Владеть:</i> навыками кадрового планирования и контроллинга, разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

#### 4. Содержание дисциплины:

Современное организационное управление как многоаспектная деятельность. Проблемы найма и подбора персонала. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива. Проблемы формирования кадровой политики современной организации. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала. Оценка персонала в организации и управление карьерой. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования эффективной работы персонала. Роль конфликта в организации. Текучесть кадров как организационная проблема.

#### 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*