

**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

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», «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», «Эконометрический анализ в управлении человеческими ресурсами».

Данная дисциплина изучается параллельно с дисциплиной «Технологии управления человеческими ресурсами». Основные положения дисциплины «Стратегия и тактика в управлении человеческими ресурсами» важны при прохождении обучающимися 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-1	умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами	Знать: стратегии кадрового планирования Уметь: обосновывать и осуществлять выбор стратегии управления персоналом

	организации и владением навыками их внедрения и реализации	Владеть: современными технологиями управления персоналом
ПК-7	знание основ прогнозирования кризисных состояний в деятельности организации, разработки и внедрения антикризисных программ, умением принимать решения в кризисных ситуациях	Знать: основы прогнозирования кризисных состояний в деятельности организации, Уметь: принимать решения в кризисных ситуациях Владеть: навыками разработки и внедрения антикризисных программ
ПК-14	способность проводить диагностику и прогнозирование основных социально-экономических показателей деятельности организации с учетом финансово-экономических рисков, в том числе показателей по труду, навыки оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом	Знать: основные социально-экономические показатели деятельности организации Уметь: проводить диагностику и прогнозирование основных социально-экономических показателей деятельности организации с учетом финансово-экономических рисков Владеть: навыками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом
ПК-15	умение осуществлять финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации, формировать бюджет затрат на персонал, составлять планы повышения производительности и эффективности труда и контролировать их исполнение	Знать: основы производительности и эффективности труда Уметь: осуществлять финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации, формировать бюджет затрат на персонал Владеть: навыками составлять планы повышения производительности и эффективности труда и контролировать их исполнение

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