

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:

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина Б1.В.ДВ.2.2. «Стратегия и тактика в управлении человеческими ресурсами» относится к вариативной части (дисциплины по выбору).

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:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы (наименование компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую	Знать: основы прогнозирования кризисных состояний в деятельности организации

	ответственность за принятые решения	Уметь: принимать решения в нестандартных ситуациях Владеть: навыками разработки и внедрения антикризисных программ
ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: принципы корпоративной социальной ответственности Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации Владеть: навыками разработки кадровой стратегии
ПК-1	умение разрабатывать философию и концепцию управления человеческими ресурсами, кадровую и социальную политику, стратегию управления человеческими ресурсами организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Знать: теоретические основы управления социальным развитием персонала в контексте целей и задач организации Уметь: разрабатывать стратегии управления персоналом и определять направления его стратегического развития Владеть: навыками применения на практике основных подходов и методами стратегического управления человеческими ресурсами
ПК-11	умение выбирать направление деятельности системы управления человеческими ресурсами, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать: теоретические основы управления человеческими ресурсами Уметь: выбирать направление деятельности системы управления человеческими ресурсами Владеть: навыками систематизации информации для достижения поставленной цели
ПК-12	владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать: основные социально-экономические показатели деятельности организации Уметь: анализировать состояние развития организации, ее кадрового потенциала Владеть: навыками оценки экономической и социальной эффективности управления человеческими ресурсами
ПК-33	владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления человеческими ресурсами в развитие организации и донесением результатов этой	Знать: инструменты формирования системы управления человеческими ресурсами Уметь: оценивать вклад системы управления человеческими ресурсами в развитие организации

	оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Владеть: инструментами формирования и оценки вклада системы управления человеческими ресурсами в развитие организации
--	--	--

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

При преподавании учебной дисциплины используются традиционные и комбинированные технологии обучения, в том числе:

- чтение лекций в форме монолога с элементами диалога и дискуссии;
- семинарские занятия (устный опрос, коллоквиум, доклад, тестовые задания, текущий контроль);
- консультации преподавателя;
- самостоятельная работа магистрантов;
- научно-исследовательская работа (подготовка научной статьи по проблематике дисциплины, рефератов).

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Стадник А.М., канд. гос. упр., зав. кафедрой управления персоналом и экономики труда