

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)
ОПК-3	Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи	<i>Знать:</i> теоретические аспекты современных подходов к управлению персоналом и возможные способы разрешения проблем в этой сфере

	управления организацией в целом и ее персоналом	<p><i>Уметь:</i> применять на практике при решении современных проблем управления персоналом теоретические знания, понимать взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p><i>Владеть:</i> комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации</p>
ОПК-11	Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	<p><i>Знать:</i> основные подходы к проведению научных исследований в системе управления персоналом</p> <p><i>Уметь:</i> выявлять и формулировать актуальные современные проблемы управления персоналом</p> <p><i>Владеть:</i> навыками сбора, обобщения и анализа информации в системе управления персоналом</p>
ПК-10	Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	<p><i>Знать:</i> методику разработки корпоративных стандартов</p> <p><i>Уметь:</i> внедрять корпоративные стандарты в практику управления персоналом</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом</p>
ПК-21	Умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать, экономически обосновывать систему мер по их практической реализации	<p><i>Знать:</i> методические подходы к проведению исследований наиболее острых социально-трудовых проблем в управлении персоналом</p> <p><i>Уметь:</i> выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки, экономического обоснования и практической реализации системы мер по решению выявленных проблем</p>
ПК-23	Умение проводить бенчмаркетинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	<p><i>Знать:</i> методику проведения бенчмаркетинга</p> <p><i>Уметь:</i> осуществлять сопоставительный анализ на основе эталонных показателей</p> <p><i>Владеть:</i> навыками проведения бенчмаркетинга для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p>

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., канд.экон.наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда