

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является освоение основных понятий, принципов и методов работы с кадрами в организациях, что позволяет раскрыть закономерности поведения людей в процессе трудовой деятельности и структурировать действия и отношения в коллективе для достижения высокой производительности труда и развития личности работников.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Педагогика», «Психология», «Основы экологической культуры», «Педагогическое общение и невербальная коммуникация», «Психология межкультурных коммуникаций», «Психолого-педагогическая диагностика», «Этнопсихология», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Педагогическая практика (воспитательная)», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- готовностью к психолого-педагогическому сопровождению учебно-воспитательного процесса (ОПК-3);
- способностью решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности (ПК-3).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- действие основных экономических законов на практике базисный инструментарий прикладной экономики;
- основные инструменты, используемые для анализа состояния внешней и внутренней среды фирмы;
- общие принципы и методы управления персоналом;

уметь

- самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения;
- проектировать новые механизмы, методы, формы управления и развития персоналом на различных уровнях управления;
- применять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию человеческих ресурсов;

владеть

- способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;
- способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию;
- современными технологиями управления персоналом.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 42 ч., СРС – 30 ч.),

распределение по семестрам – 10,

форма и место отчётности – зачёт (10 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ (ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ).

Функции первых отделов кадров. Основные факторы повышения роли человеческих ресурсов в современном производстве. Трудовые ресурсы, персонал, человеческие ресурсы и трудовой потенциал организации. Персонал организации как объект управления. Специфика человеческих ресурсов. Основные компоненты трудового потенциала работника. Понятие и функции кадрового менеджмента в организации. Модели управления персоналом. Модели кадрового менеджмента. Зарубежный опыт управления персоналом. Категории персонала. Структура персонала.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

Система целей в управлении персоналом. Виды целей организации. Разновидности социальных целей. Система управления человеческими ресурсами организации. Цели и функции системы управления персоналом. Особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организационных форм. Цели, задачи и структура службы управления человеческими ресурсами.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА.

Оценка результативности труда различных категорий работников. Аттестация персонала. Стратегические цели аттестации. Явные и латентные цели аттестации. Процедуры аттестации. Аудит персонала. Принципы аудиторской проверки. Оценка кадрового потенциала. Основные группы методов аудита персонала

6. Разработчик

Великанов Василий Викторович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».