

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в управления человеческими ресурсами для достижения им стратегических целей развития организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору. Для освоения дисциплины «Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Методы исследований в менеджменте», «Современный стратегический анализ», «Теория организации и организационное поведение», «Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами», «Иностраный язык делового общения», «Коммуникативный менеджмент», «Лидерство и управление командой», «Методология исследовательской деятельности», «Нормативно-правовое обеспечение социально-трудовых отношений», «Правовые основы управленческой деятельности», «Психолого-педагогическая компетентность менеджера», «Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда», «Современные методы оценки трудового потенциала», «Современные проблемы менеджмента», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере», «Технологии рекрутмента», «Управление инновациями», «Управление социально-экономическими системами», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Организационно-управленческая практика», «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Современный стратегический анализ», «Коммуникативный менеджмент», «Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда», «Современные методы оценки трудового потенциала», «Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере», «Технологии рекрутмента», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7);
- способность применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- знать принципы развития и закономерности функционирования организации; виды управленческих решений и методы их принятия;
- знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- знать роль и место управления персоналом в организационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;

уметь

- уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;
- уметь оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;

владеть

- владеть методами реализации основных управленческих функций;
- владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- владеть современным инструментарием управления человеческими ресурсами; навыками деловых коммуникаций; методами планирования карьеры.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 10 ч., СРС – 58 ч.),

распределение по семестрам – 2 курс, лето, 3 курс, зима,

форма и место отчётности – зачёт (3 курс, зима).

5. Краткое содержание дисциплины

Система работы с человеческими ресурсами.

HR-инжиниринг в контексте интегрированных технологий управления предприятием.

Системная модель базовых логик бизнеса, процессов управления персоналом и процессов организационного развития. Анализ психологических и организационных факторов деятельности персонала. Итерационное моделирование видения управления человеческими ресурсами. Сценарии разработки стратегии управления человеческими ресурсами.

Построение программно-целевых матриц

Организация человеческих ресурсов.

Разработка карт, логики, контента, атрибутов и границ процессов управления человеческими ресурсами. Настройка эффективности процессов. Требования к содержанию и композиции функций управления человеческими ресурсами, к распределению зон функциональной ответственности между всеми категориями менеджеров. Проектирование рабочих мест. Логика разработки и архитектура регламентов деятельности персонала. Матричные модели формирования регламентов деятельности персонала

Формирование коллектива предприятия.

Итерационное моделирование ценностного, символического и поведенческого компонентов организационной культуры. Алгоритмы разработки контуров администрирования организационной культуры: организационно-функциональной модели, процедур и базовых регламентов поддержки организационной культуры. Функциональность и значение

информационных технологий управления человеческими ресурсами. Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами: средства бизнес-аналитики, искусственный интеллект

6. Разработчик

Великанов Василий Викторович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом.