

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Цель освоения дисциплины

Изучить сложную систему, включающую в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы создания, использования и развития человеческих ресурсов организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к базовой части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Основы предпринимательской деятельности», «Управление предпринимательскими проектами», «Антикризисное управление», «Управление персоналом», прохождения практики «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплины «Антикризисное управление», прохождения практик «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (организационно-управленческая)», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- типы организационной культуры и методы ее формирования;
- современные принципы организации работы с персоналом;
- соотношение политики управления человеческими ресурсами организации (кадровой политики) с общей стратегией компании;
- современные принципы и функции управления человеческими ресурсами организации;

уметь

- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;
- использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации;
- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции;

– диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;

владеть

- современным инструментарием управления человеческими ресурсами;
- методами формирования и поддержания этического климата в организации;
- методами планирования карьеры;
- навыками деловых коммуникаций.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т.ч. аудиторных часов – 10 ч., СРС – 89 ч.),

распределение по семестрам – 5 курс, зима, 5 курс, лето,
форма и место отчётности – экзамен (5 курс, лето).

5. Краткое содержание дисциплины

Человеческие ресурсы организаций.

Трудовые ресурсы. Человеческие ресурсы. Персонал организации. Трудовой потенциал организации. Социально-трудовые отношения. Рынок труда и занятость. Структурирование рынка труда. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Методология управления человеческими ресурсами.

Концепции управления человеческими ресурсами и концепции управления персоналом. Методы управления человеческими ресурсами. Методы построения систем управления человеческими ресурсами организации. Цикл менеджмента человеческих ресурсов и функция менеджера

Система управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами..

Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами: понятие, стадии, характеристика этапов. Цели и функции управления человеческими ресурсами. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. Кадровое и документационное обеспечение управления человеческими ресурсами на предприятии. Информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Нормативно-методическое обеспечение Основные положения стратегии развития организации как основа проектирования систем управления человеческими ресурсами. Система стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегия управления. Реализация стратегии управления человеческими ресурсами.

Планирование работы с персоналом организации.

Основы кадрового планирования в организации. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Уровни кадрового планирования. Требования к планированию. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Маркетинг персонала. Прогнозирование и планирование потребности в персонале. Планирование показателей по труду и его производительности. Нормирование труда и расчет численности персонала.

6. Разработчик

Попова Ксения Александровна, к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО "ВГСПУ".