

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Цель освоения дисциплины

Изучение различных вариантов стратегии управления человеческими ресурсами в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Стратегический дрейф», «Бизнес-графика и презентационные технологии», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты», «Теория и практика развития человеческих ресурсов», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Коммуникативный менеджмент», «Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда», «Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере», «Технологии рекрутмента», «Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
- 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

- понятие, цели и принципы системы управления персоналом; рынок труда и способы его регулирования;
- порядок нормативно-методического обеспечения системы управления человеческими ресурсами; принципы правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами;
- способы оценки эффективности управления человеческими ресурсами;

уметь

- анализировать кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами;
- определять систему показателей, характеризующих кадровый потенциал организации;
- применять элементы информационных систем о человеческих ресурсах;

владеть

- методами маркетинга человеческих ресурсов;
- методами планирования человеческих ресурсов;
- методами оценки эффективности управления персоналом.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 24 ч., СРС – 48 ч.),

распределение по семестрам – 3,

форма и место отчётности – экзамен (3 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Основы управления человеческими ресурсами.

Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом

Практика управления человеческими ресурсами.

Техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами

Использование человеческих ресурсов.

Оценка эффективности управления человеческими ресурсами. Аудит человеческих ресурсов.

Информационная система о человеческих ресурсах. Коммуникации в организации.

Исследования в области управления персоналом. Оценка и измерение эффективности управления персоналом

6. Разработчик

Великанов Василий Викторович, кандидат экономических наук, доцент кафедры технологии, экономики образования и сервиса ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,

Кайль Яков Яковлевич, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».