HR-ИНЖИНИРИНГ

1. Цель освоения дисциплины

Углубление теоретических и практических знаний в области инжиниринга трудовых процессов на основе применения современных технологий, реинжиниринга человеческих ресурсов с позиции процессного подхода для улучшения основных показателей деятельности организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «HR-инжиниринг» относится к вариативной части блока дисциплин.
Для освоения дисциплины «HR-инжиниринг» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации». Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Инновационные технологии принятия кадровых решений», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Бюджетирование управления персоналом», «Профилактика профессионального выгорания», «Управление конфликтами и стрессами», прохождения практик «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:
– владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);
– способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать
– □ трактовки понятий «инжиниринг» и «реинжиниринг» в контексте организационных и экономических задач; классификации трудовых процессов во взаимосвязи с классификацией производственных и технологических процессов;
– □ элементы и технологии трудовых процессов; особенности трудовых процессов в управлении производственным коллективом;

уметь
– □ применять технологии измерения и нормирования трудовых процессов;
– □ обосновывать трансформацию организационной структуры, кадровой политики организации в ходе реинжиниринга бизнес-процесса;

владеть
– □ закономерностями формирования трудовых процессов в производственном процессе организации;
– □ навыками микроэлементного анализа трудовых процессов; навыками комплексного проектирования и перепроектирования трудовых процессов и работ.

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 – 1 курс, уст., 1 курс, зима,
форма и место отчётности – экзамен (1 курс, зима).

5. Краткое содержание дисциплины

HR-инжиниринг – инструмент организационного развития.
Технология разработки видения организации деятельности персонала. Человеческие ресурсы в контексте организационной структуры. Технологии разработки операционной модели организации деятельности персонала: процессы и структуры. HR-инжиниринг как инструмент организационного развития

HR-поддержка внедрения новых стандартов деятельности персонала.
Моделирование и администрирование организационной культуры. Внутриогранизационное проектирование как модель вовлеченности персонала. Модель управленческих компетенций и техники личной работы руководителей. Информационные технологии поддержки управления человеческими ресурсами

6. Разработчик

Самсонова Марина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».