

# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

## 1. Цель освоения дисциплины

Овладение теорией и практикой исследования и проектирования систем управления человеческими ресурсами в целях их дальнейшего совершенствования.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин.

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Корпоративные финансы», «Управленческая экономика», «Инновационный менеджмент», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты», «Финансовый менеджмент», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Ознакомительная практика», «Педагогическая практика», «Практика по профилю профессиональной деятельности».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК-2).

**В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

### *знать*

- теоретические и методологические основы развития и организационного проектирования управления человеческими ресурсами;
- основные понятия, термины, определения и формулировки, используемые в современной практике организационного проектирования управления человеческими ресурсами;
- методы исследования и анализа систем управления человеческими ресурсами;
- методы проектирования систем управления человеческими ресурсами;
- типичные ошибки, барьеры, нарушения и трудности в процессе организационного проектирования при управлении человеческими ресурсами;
- содержание, специфические особенности и структуру научной организации и нормирования труда при управлении человеческими ресурсами;

### *уметь*

- планировать и организовывать проектные работы в структуре управления человеческими ресурсами;
- осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;
- оценивать эффективность на различных стадиях проектирования управления человеческими ресурсами;
- организовывать процесс разработки и внедрения проектов систем управления человеческими ресурсами и кадровых технологий;
- оценивать эффективность проектных решений управления человеческими ресурсами;

### *владеть*

- навыками самостоятельного поиска новых знаний в сфере теории и практики организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами;
- навыками разработки организационной документации;

- навыками использования специального программного обеспечения управления человеческими ресурсами;
- навыками планирования, создания и реализации проектов в области управления человеческими ресурсами;
- навыками проектирования технологической, информационной, организационной, нормативной подсистем управления человеческими ресурсами;
- навыками разработки и характеристику проектной документации управления человеческими ресурсами.

#### **4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение**

количество зачётных единиц – 4,  
 общая трудоёмкость дисциплины в часах – 144 ч. (в т.ч. аудиторных часов – 26 ч., СРС – 118 ч.),  
 распределение по семестрам – 1,  
 форма и место отчётности – зачёт (1 семестр).

#### **5. Краткое содержание дисциплины**

Теоретические основы организации и организационного проектирования управления человеческими ресурсами.

Сущность организационной деятельности в производственных системах. Организационная система в статике и динамике. Области организационной деятельности – установление и обеспечение целесообразных связей в сферах организации материально-вещественной части производства, труда и управления. Три сферы организационной деятельности в производственной системе. Система управления организацией. Различные структуры управления, их преимущества и недостатки. Гибкие структуры управления. Организационные функции управления и самоорганизация. Системный подход к анализу и проектированию организационных связей. Методы изучения и анализа организационного состояния. Рационализация организационной деятельности. Проектирование организационных связей. Моделирование надежности организационной производственной системы: количественный и графоаналитический подходы. Проектирование структур управления человеческими ресурсами.

Разработка организационных решений при управлении человеческими ресурсами. Виды решений (организационные, интуитивные, основанные на суждениях, рациональные). Сущность и особенности организационного управленческого решения. Требования к решению и ограничения. Технология принятия организационного решения. Системный подход к анализу ситуации. Определение проблемы и цели. Уточнение задачи, ревизия и проектирование системы. Оценка возможных последствий. Значение организационного процесса принятия решений. Методы формирования идей организационного решения. Индивидуальная и групповая выработка решений. Воздействие отдельных личностей на процесс выработки решения. Управление работой подчиненных и использование их рабочего времени. Задачи и практика проведения деловых совещаний в процессе выработки коллективных решений, их подготовка, проведение и оценка эффективности.

Организационные изменения и их виды. Управление инновациями. Природа организационных изменений. Структурные изменения. Технология, задачи и люди. Управление изменениями. Меры эффективного проведения изменений: модель Л. Грейнера. Делегирование полномочий. Преодоление сопротивления переменам. Понятие организационного развития. Этапы организационных преобразований. Объекты организационных реформ. Причины сопротивления.

#### **6. Разработчик**

Ламзин Роман Михайлович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».