

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.

Для освоения дисциплины «Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплины «Управленческая экономика». 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», «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 управ器ия 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 – 14 ч., СРС – 126 ч.),
распределение по семестрам – 1 курс, уст., 1 курс, зима,
форма и место отчётности – зачёт (1 курс, зима).

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».