

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у обучающихся системных представлений о сущности, структурных и динамических особенностях, функциональных сферах и тенденциях развития управления человеческими ресурсами.

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 «Политология», «Качество и уровень жизни населения», «Теория организации».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «HR-менеджмент», «Анализ экономической деятельности», «Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами», «Инновационный менеджмент», «Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами», «Коммуникации в управлении», «Операционный менеджмент», «Оплата труда персонала», «Основы бухгалтерского учета», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы мотивации трудовой деятельности», «Основы финансового менеджмента», «Правоведение», «Рынок труда и политика занятости», «Статистика», «Трудовое право», «Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности», «Управление рисками», «Управление социальным развитием персонала», «Экономика и социология труда», «Эффективность трудовой деятельности», «Антикризисное управление человеческими ресурсами», «Аудит и контроллинг персонала», «Государственное регулирование экономики», «Конфликты в социально-трудовой сфере», «Концепции и модели управления», «Маркетинг», «Международные аспекты управления человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Национальная экономика», «Организационная культура», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Оценка персонала», «Принятие управленческих решений», «Проектирование систем управления человеческими ресурсами», «Развитие персонала организации», «Рекрутмент персонала», «Руководство и лидерство», «Система карьерного роста персонала», «Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами», «Социальное страхование», «Стратегическое управление организацией», «Страхование в трудовой сфере», «Управление качеством персонала организации», «Управление проектами в трудовой сфере», «Экономика организации», прохождения практик «Ознакомительная практика», «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);
- способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (ОПК-1);
- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем (ОПК-2);
- способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом

их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3);

– способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций (ОПК-4);

– способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ (ОПК-5);

– способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

– системный подход к управлению человеческими ресурсами;

– основные этапы развития системы управления человеческими ресурсами;

– влияние демографических процессов на трудоустройство экономики;

– состояние демографической ситуации в Российской Федерации; тенденции развития трудовой миграции;

– основные результаты актуальных исследований по проблемам управления человеческими ресурсами;

– основы современных подходов к мотивации и стимулированию персонала организации; методы проведения кадрового аудита и контроллинга персонала;

– современные тенденции в сфере управления человеческими ресурсами;

– основы информационного обеспечения процессов управления человеческими ресурсами;

уметь

– управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации;

– определять направления развития человеческого и интеллектуального капитала организации; формулировать стратегию управления человеческими ресурсами предприятия;

– выявлять источники кадрового обеспечения;

– анализировать социально-значимые проблемы и процессы;

– проводить профилактику и при необходимости разрешение конфликтных ситуаций в организации;

– анализировать кросс-культурные аспекты в процессе управления человеческими ресурсами;

– использовать источники экономической, социальной, управленческой информации;

владеть

– методологией и методами решения системных проблем;

– навыками работы с информацией о состоянии человеческих ресурсов предприятия;

– профессиональной культурой мышления, способностью к восприятию и обобщению информации, постановке целей и выбору путей их достижения;

– методами прогнозирования численности населения и трудовых ресурсов;

– навыками проведения аттестации работников и рабочих мест;

– навыками реорганизации бизнес-процессов в сфере управления человеческими ресурсами;

– навыками разработки информационных систем управления человеческими ресурсами на предприятии;

– навыками и методами сбора информации для анализа текущей ситуации на предприятии.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 7,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 252 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 54 ч., СРС – 135 ч.),
распределение по семестрам – 1, 2,
форма и место отчётности – экзамен (1 семестр), экзамен (2 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Теоретические основы и эволюция управления человеческими ресурсами.
Человеческие ресурсы как объект управления. Система менеджмента человеческих ресурсов. Понятие системного подхода в научном исследовании. Применение системного подхода в управлении человеческими ресурсами. Эволюция научной мысли в сфере управления человеческими ресурсами. Ценностные основания теорий управления человеческими ресурсами. Рационалистический подход к управлению человеческими ресурсами. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами. Взаимосвязь теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как функция менеджмента. Основы стратегического управления человеческими ресурсами. Инновационное управление человеческими ресурсами.

Рынок труда и формирование человеческих ресурсов организации.
Трудовые ресурсы как составляющая рыночной экономики. Структура рынка трудовых ресурсов. Территориальные рынки человеческих ресурсов. Динамика численности населения и трудовая миграция. Показатели численности и структура человеческих ресурсов. технологии трудоустройства организации. Посредники на рынке трудовых ресурсов. Правовое регулирование трудовых отношений.

Функции управления человеческими ресурсами организации.
Сущность и виды планирования персонала. Методы определения потребностей в человеческих ресурсах. Отбор персонала и профессиональный отбор. Методы профессиографии. Методы оценки профессионально-важных качеств. Процесс отбор. Адаптация нового персонала. Оценка трудовой деятельности персонала. Вознаграждение персонала. Развитие персонала.

Актуальные проблемы и перспективные направления развития управления человеческими ресурсами.
Персонал в системе управления. Приверженность персонала организации и корпоративный патриотизм. Управление человеческими ресурсами в процессах слияния и поглощения компаний. Стресс-менеджмент и синдром эмоционального выгорания. Краудсорсинг в управлении человеческими ресурсами. Глобализация и международное управление человеческими ресурсами. Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Кросс-культурный менеджмент.

6. Разработчик

Елсукова Юлиана Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,
Бунина Анастасия Витальевна, ассистент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».