

# ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

## 1. Цель освоения дисциплины

Формирование теоретических знаний у обучающихся о назначении, элементах и механизме функционирования системы развития управления человеческими ресурсами также приобретение умений и практических навыков анализа и оценки результатов, качества и эффективности использования возможностей человеческих ресурсов.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория и практика развития человеческих ресурсов» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Теория и практика развития человеческих ресурсов» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Философия и методология науки», «Форсайт-менеджмент», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами», «Лидерство и управление командой», «Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере», «Технологии рекрутмента», «Управление конфликтами в трудовом коллективе», 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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);
- способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5).

**В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

### **знать**

- стратегические цели и принципы развития управления человеческими ресурсами;
- объект, показатели, этапы и методы оценки человеческих ресурсов;
- основные понятия, теории и модели развития управления человеческими ресурсами;
- отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации технологий развития управления человеческими ресурсами;
- методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами;
- формальные и неформальные подходы к повышению уровня эффективности управления человеческими ресурсами;

### **уметь**

- критически оценивать теоретические и эмпирические исследования по вопросам развития управления человеческими ресурсами;
- анализировать социальные и экономические показатели развития управления человеческими ресурсами;
- критически оценивать перспективы инструментов и технологий в управлении человеческими ресурсами;
- разрабатывать, анализировать и оценивать программы управления человеческими ресурсами;

– вырабатывать решения, учитывающие нормативную и правовую базу управления человеческими ресурсами;

#### ***владеть***

– методами сбора, обработки и анализа данных по инновационному преобразованию управления человеческими ресурсами;

– работы с нормативными актами, иными документами, регламентирующими управление человеческими ресурсами;

– системного подхода к анализу проблем развития управления человеческими ресурсами;

– использования методов анализа социально-экономических процессов в управлении человеческими ресурсами.

#### **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 – 2,

форма и место отчётности – экзамен (2 семестр).

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

Развитие человеческих ресурсов как фактор усиления инновационных процессов современного производства.

Стратегический план развития карьеры. Оперативный план развития карьеры. Риски карьеры. Ловушки «зоны комфорта». Карьерный процесс в кризисный период. Программы развития карьеры и программы поддержки. Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров. Личностные характеристики делового человека. Понятие современных инновационных процессов. «Человеческий фактор» и его составляющие в деятельности организации.

Развитие управления человеческими ресурсами как элемент развития персонала. Основные этапы цикла развития организации.

Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации. Жизненный цикл организации и динамика развития персонала. Основные этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновационного продукта. Мотивации должностного роста. Карьерный самоменеджмент. Направляющие вопросы. Баланс успехов и неудач карьерного роста. Личностный регресс в профессиональной деятельности. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.

Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала.

Корпоративные программы обучения. Требования ISO к содержанию программы. Формы программ (простые и комплексные). Документы по обучению и развитию персонала. Цели обучения и развития руководителей. Формальные и неформальные подходы к повышению квалификации и эффективности человеческих ресурсов. Влияние повышения квалификации руководителей на эффективность деятельности организации.

#### **6. Разработчик**

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