Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.Б.14 Управление человеческими ресурсами

1. Место дисциплины в структуре ОП ВО бакалавриата направления 38.03.01 "Экономика"

Дисциплина относится к обязательным базовой части рабочего учебного плана, шифр Б1.Б.14.

Kypc «Управление человеческими ресурсами» является одной обязательных дисциплин в подготовке менеджеров высшей квалификации. В знать основы необходимо управления человеческими ресурсами, факторы воздействия на поведение работников, практические аспекты управления человеческими ресурсами. Особо отмечается различие между управлением человеческими ресурсами и управлением персоналом. Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» сочетает элементы психологии труда, управления персоналом, права, организации бизнеса, профессионального обучения и трудовых отношений.

«Управление человеческими ресурсами» имеет научно-практическое содержание и предполагает использование деловых игр, чтение проблемных лекций, разбор ситуаций, проектирование вариантов организаций управления, оценку последствий развития по определенным программам, цель которых связана с формированием понимания возрастающей роли творческого подхода к управлению, навыков разработки проектов развития, диагностики социальноэкономической системы конкретных объектов управления по критериям нововведений, возможностей перестройки потребностей развития, реконструкции. Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» базируется на таких дисциплинах, как «Теория менеджмента», «Психология менеджмента», «Методы принятия управленческих решений» и обеспечивает «Стратегический менеджмент», изучение дисциплин «Производственный менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Сравнительный менеджмент».

2. Цели освоения учебной дисциплины.

Задачи дисциплины:

- изучить принципы кадровой политики как важнейшей части культуры организации и методы управления кадрами;
- сформировать знания о методах и этапах процесса набора и отбора кадров;
 - изучить виды и методы обучения персонала;
 - -усвоить современные методы оценки деятельности сотрудников;
 - -изучить классические теории мотивации сотрудников;
- .-изучить современный инструментарий управления человеческими ресурсами.

3. Структура дисциплины

Введение в курс «Управление человеческими ресурсами» (УЧР) Система УЧР в организации Кадровое планирование в организации Технология управления человеческими ресурсами организации Эффективность управления персоналом

4. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины выпускник образовательной программы по направлению 38.03.02 «Менеджмент» должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

<u>В ходе обучения дисциплины студенты готовятся к следующим видам</u> деятельности:

- 1. аналитическая деятельность
- 2. научно-исследовательская деятельность
- 3. педагогическая деятельность

В результате освоения дисциплины обучающийся должен: <u>Знать:</u>

✓ теоретические основы управления человеческими ресурсами;

- ✓ методы анализа количественного и качественного состава работающих;
- ✓ методику планирования и прогнозирования потребности в персонале;
- ✓ основные приемы составления профессиограммы.

Уметь:

- ✓ формировать и осуществлять кадровую политику;
- ✓ организовывать работу с персоналом в соответствии с общими целями развития предприятия и конкретными направлениями кадровой политики для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников;
- ✓ прогнозировать потребность в персонале, организовывать поиск на рынке труда с целью определения возможных источников обеспечения необходимыми кадрами; совместно с руководителями структурных подразделений участвовать в принятии решений по вопросам найма, перевода, продвижения по службе, понижения в должности, наложения административных взысканий, а также увольнения работников;
- ✓ проводить оценку результатов трудовой деятельности работников путем аттестаций и конкурсов на замещение вакантных должностей;
- ✓ разрабатывать систему оценки деловых качеств работников, мотивации их должностного роста.

Владеть:

- ✓ навыками поиска и обобщения социально-экономической информации, подготовки аналитического обзора различных (отечественных и зарубежных) источников, освещающих состояние рынка труда;
- ✓ методами расчета потребности организации в персонале, применяемых в целях кадрового планирования;
- ✓ методами трудовой мотивации персонала организации;
- ✓ способностью использовать теоретические знания в области управления человеческими ресурсами на практике.

Приобрести опыт деятельности в рамках своей компетенции.

5. Общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы (3E), 108 академических часа.

6. Форма контроля.

Форма контроля по дисциплине – зачет.