

Б.1.Б.12. Управление человеческими ресурсами

Цели дисциплины

- формирование студентами системы знаний о понятиях, закономерностях, современных методах работы с персоналом в организации,
- формирование навыков применения технологий, приемов и методов управления человеческими ресурсами на практике.

Задачи дисциплины:

- уяснить предмет и основное содержание методов, функций и принципов работы с персоналом, эволюцию взглядов о роли и месте человека в организации;
- получить ясное представление о механизме и технологиях управления персоналом;
- иметь комплексные знания о методах исследования человеческих ресурсов в организации, способах интерпретации имеющейся информации;
- выработать навыки практического применения полученных знаний по управлению человеческими ресурсами в процессе принятия управленческих решений.

Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является предметом блока «Дисциплины» учебного плана. Обучение по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» предполагает успешное освоение таких дисциплин, как: «История управленческой мысли» (Б.1.Б.01.02), «Право» (Б.1.Б.08), «Психология» (Б.1.В.01.01). Дисциплина тесно связана с курсами «Теория менеджмента: теория организации» (Б.1.Б.10.02), «Теория менеджмента: организационное поведение» (Б.1.Б.10.03), «Маркетинг» (Б1.В.03), «Организация предпринимательской деятельности» (Б1.Б.11)

Для успешного освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» студент должен:

• знать:

- основные этапы и закономерности исторического развития общества (ОК-2);
- основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

• уметь:

- оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли (ПК-9);
- оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности (ПК-17);
- проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

• владеть:

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6);
- навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);
- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ОПК-6);

- навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19);

Дисциплина является базой для таких дисциплин как «Учет и анализ: экономический анализ» (Б.1.Б.14.02), «Производственный и операционный менеджмент» (Б.1.Б.16), «Стратегический менеджмент» (Б.1.Б.17), «Процессное управление» (Б1.В.ДВ.03.01.03), «Анализ хозяйственной деятельности» (Б1.В.ДВ.03.02.01), «Управление изменениями» (Б1.В.ДВ.04.02.01), «Корпоративный менеджмент» (Б1.В.ОД.11), прохождения все видов практик, написания ВКР.

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины обучающиеся приобретают **профессиональные компетенции (ПК)** по вопросам управления человеческими ресурсами в области

организационно-управленческой деятельности:

ПК-1- владение 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;

В результате освоения компетенции ПК-1 студент должен:

• знать:

– сущность государственной системы управления трудовыми ресурсами; технологию управления персоналом организации: найм, отбор и прием персонала: подбор и расстановку персонала; особенности деловой оценки персонала; профориентацию и трудовую адаптацию; классические и современные теории мотивации, методы обоснования мероприятий по обучению и развитию персонала; подходы к определению сложности выполняемых работ и установлению на этой основе различий в оплате;

• уметь:

– принимать кадровые решения с учетом стратегии развития компании; проводить аудит человеческих ресурсов, давать квалифицированные разъяснения сотрудникам компании относительно организации системы оплаты и предоставляемых льгот; проводить оценку персонала и определять направления повышения эффективности его работы; определять потребности обучения, разрабатывать программы обучения и оценивать их эффективность; осуществлять набор и отбор персонала, проведение интервью, тестирования кандидатов при приеме на работу.

• владеть:

– методами и методиками расчета потребности персонала; методиками оценки и аттестации персонала; технологией организации обучения персонала; процедурами определения эффективности деятельности службы персонала

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

В результате освоения компетенции ПК-2 студент должен:

знать:

- теорию конфликта, особенности и структуру групповых и организационных коммуникаций;

уметь:

- разрешать межличностные конфликты; проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;

владеть:

- способами разрешения конфликтных ситуаций.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины
Тема 1	Возникновение и развитие науки управления человеческими ресурсами
Тема 2	Системы управления человеческими ресурсами (УЧР) в трудовом коллективе.
Тема 3	Кадровая политика организации
Тема 4	Найм человеческих ресурсов в организацию
Тема 5	Развитие человеческих ресурсов
Тема 6	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности человеческих ресурсов
Тема 7	Технология увольнения персонала
Тема 8	Управление человеческими ресурсами и производственно-трудовые отношения.
Тема 9	Эффективность системы управления персоналом

Формы контроля – экзамен