

Б1.Б.19 Управление человеческими ресурсами

Целью дисциплины является привитие студентам теоретических знаний, умений и навыков для решения практических вопросов и основных задач управления человеческими ресурсами.

Задачи учебной дисциплины заключаются в том, чтобы научить студентов:

- понимать особенности персонала предприятия как объекта управления, место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятиями, принципы и методы управления человеческими ресурсами;
- оценивать влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс управления человеческими ресурсами в целом;
- определять потребность в персонале, исходя из стратегии организации;
- анализировать рынок труда и сферу занятости;
- производить отбор и адаптацию персонала;
- планировать карьеру сотрудников фирмы, их профессиональный и административный рост;
- управлять производительностью труда, разрабатывать системы мотивации эффективной деятельности, обосновывать структуру доходов, степень их дифференциации, проектировать систему оплаты труда;
- оценивать эффективность управления человеческими ресурсами.

В результате изучения дисциплины выпускник должен решать следующие задачи профессиональной деятельности:

- применять методы, технологии управления человеческими ресурсами (при выполнении функций управления персоналом, таких как найм, отбор, адаптация, стимулирование труда, деловая оценка и т.д.);
- повышать эффективность управления человеческими ресурсами, выражающуюся в росте производительности труда, профессионализма персонала, качества трудовой жизни и т.д.
- раскрывать, развивать кадровый потенциал организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам базовой части учебного плана.

Дисциплина основывается на знании дисциплины «Теория организации».

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

Знать:

- типологию и особенности организационных структур предприятия (ОК – 5);

- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК – 5);

- последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОПК-2).

- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач (ПК-1);

- основные этапы эволюции управленческой мысли (ПК-1);

- роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации (ПК-12).

Уметь:

- работать в коллективе (ОК – 5);

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию. (ОК – 5);

- находить организационно– управленческие решения и готовностью нести за них ответственность (ОПК-2).

- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)

- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию (ПК-12);

- осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ПК-12).

Владеть:

- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания прогрессов групповой динамики и принципов формирования команды (ОК – 5)

- способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно–управленческих решений (ОПК-2)

- навыками применения основных теорий мотивации (ПК-1).

- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации (ПК-12);

- навыками деловых коммуникаций (ПК-12).

Знание учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» необходимо для последующего изучения дисциплин, предусмотренных учебным планом таких, как «Мотиваций трудовой деятельности персонала», «Инновационный менеджмент в кадровой службе», а также для прохождения практик.

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» должны быть сформированы следующие компетенции:

ОК-3: способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

ОК-5: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-1: владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности

ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

ОПК – 3: способность 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-4: способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации

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.

ПК-3: владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности

В результате освоения компетенции **ОК – 3** студент должен:

1. Знать:

- основы экономических знаний.

2. Уметь:

- использовать основы экономических знаний при управлении человеческими ресурсами.

3. Владеть:

- навыками применения основ экономических знаний при управлении человеческими ресурсами;

В результате освоения компетенции **ОК – 5** студент должен:

1. Знать:

- этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, влияющие на управление человеческими ресурсами;

- о необходимости толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, возникающие в процессе управления человеческими ресурсами.

2. Уметь:

- толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия при управлении человеческими ресурсами;

- применять методы сглаживания этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, возникающих в процессе управления человеческими ресурсами.

4. Владеть:

- навыками работы в коллективе при наличии этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, проявляющихся при управлении человеческими ресурсами;

В результате освоения компетенции **ОПК - 1** студент должен:

1. Знать:

- нормативно-правовое обеспечение управления человеческими ресурсами (федеральные законы, указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, Трудовой кодекс и другие нормативные акты, методические рекомендации);

- знать основные нормативно-правовые акты, регламентирующие управление человеческими ресурсами.

2. Уметь:

- проводить поиск, анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих управление человеческими ресурсами;

- осуществлять управление человеческими ресурсами в соответствии с нормативно-правовой базой.

3. Владеть:

- навыками поиска нормативно-правовых актов, регламентирующих управление человеческими ресурсами;

- навыками анализа нормативно-правовых актов, регламентирующих управление человеческими ресурсами;

- навыками использования нормативно-правовых актов для выполнения основных функций управления человеческими ресурсами.

В результате освоения компетенции **ОПК – 2** студент должен:

1. Знать:

- способы нахождения организационно-управленческих решений и о готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

- об ответственности за принятые организационно-управленческие решения на различных этапах развития управленческой мысли;

- об организационно-управленческих решениях и позиций социальной значимости принимаемых решений на различных этапах развития управленческой мысли.

2. Уметь:

- применять знания о способах нахождения организационно-управленческих решений, накопленные в процессе эволюции управленческой мысли ;

- нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения.

3. Владеть:

- навыками принятия организационно- управленческих решений, основываясь на знаниях эволюции развития управленческой мысли.

В результате освоения компетенции **ОПК - 3** студент должен:

1. Знать:

- типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом, проектировании структуры службы персонала;
- виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций;
- сущность планирования, делегирования как важнейших функций управления человеческими ресурсами;
- методы сбора информации, необходимой для управления человеческими ресурсами;
- подходы к организации деятельности служб управления человеческими ресурсами.

2. Уметь:

- проектировать организационные структуры кадровых служб;
- определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности управления человеческими ресурсами (по найму, отбору, оценке персонала и т.д.);
- определять миссию, цели и задачи управления человеческими ресурсами, определять выбор стратегии управления человеческими ресурсами.

3. Владеть:

- умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления человеческими ресурсами;
- умениями и навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами;
- навыками делегирования и планирования, необходимыми для управления человеческими ресурсами.

В результате освоения компетенции **ОПК - 4** студент должен:

1. Знать

- способы организации делового общения для расширения связей и обмена опытом;
- способы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом, способы работы с электронными коммуникациями.

2. Уметь

- организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами;
- осуществлять электронные коммуникации.

3. Владеть

- способами организации и поддержки делового общения, такими как проведение презентаций, деловых переговоров, брифингов и т.д.;
- способами сбора необходимой информации (о деловых партнерах, конкурентах, тенденциях развития рынка, технологий, науки и т.д.) для делового общения, ведения электронных коммуникаций.

В результате освоения компетенции **ПК – 2** студент должен:

1. Знать:

- о способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

- типологию конфликтов (конструктивные, деструктивные и т.д.).

2. Уметь:

- разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом;

- применять различные методы управления конфликтами.

3. Владеть:

- способами разрешения конфликтных ситуаций (убеждение, компромисс, сотрудничество и т.д.) при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в офисе на основе современных технологий управления персоналом.

- навыками применения современных технологий управления персоналом.

В результате освоения компетенции ПК – 3 студент должен:

1. Знать:

- о методах стратегического анализа, применяемых в управлении человеческими ресурсами;

- о видах стратегии управления человеческими ресурсами.

2. Уметь:

- осуществлять стратегический анализ управления человеческими ресурсами ;

- выбрать стратегию управления человеческими ресурсами организации.

3. Владеть:

- навыками стратегического анализа управления человеческими ресурсами организации;

- навыками выбора стратегии управления человеческими ресурсами организации.

Содержание дисциплины:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины
1	Управление человеческими ресурсами: понятие, сущность, место и роль в системе управления организацией
2	Система управление человеческими ресурсами
3	Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами
4	Планирование персонала
5	Найм и отбор персонала
6	Виды адаптации персонала
7	Обучение и развитие персонала. Планирование и развитие деловой карьеры.
8	Деловая оценка персонала
9	Управление мотивацией труда персонала
10	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами

Форма контроля - зачет с оценкой