

## Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Стратегия развития человеческих ресурсов»

### **1. Цели и задачи дисциплины.**

**Целями** освоения учебной дисциплины «Стратегия развития человеческих ресурсов» являются: освоение обучающимися теоретических знаний в области управления людьми в организации, приобретение умений применять их на практике и формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых в управленческой деятельности.

#### **Задачи курса:**

- изучение системы управления трудовыми ресурсами;
- изучение кадровой политики и технологий управления персоналом;
- изучение стимулирования и мотивации трудовой деятельности;
- изучение технологии и современных тенденций в управлении персоналом;
- изучение эффективности использования человеческих ресурсов организации; стратегии их развития и планирования.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Дисциплина «Стратегия развития человеческих ресурсов» включена в вариативную часть профессионального цикла ФГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Государственная политика и управление» (квалификационная степень «магистр»). Изучение дисциплины «Стратегия развития человеческих ресурсов» базируется на сумме знаний и навыков, полученных студентами в ходе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение (продвинутый уровень)».

Для успешного освоения дисциплины «Стратегия развития человеческих ресурсов» студент должен:

*Знать*: понятия абстрактного мышления, методы анализа и синтеза экономико-финансовой деятельности предприятия, проведения стратегического анализа внешней и внутренней среды организации, подходы к формированию аналитической базы состояния организации (ОК-1);

- организацию принятия и реализации управленческих решений, аспекты социальной и этической ответственности за принятые решения; требования, предъявляемые к управленческим; параметры и условия обеспечения качества и эффективности управленческих решений (ОК-2);

- вопросы развития персонала и отдельной личности; быть готовым к развитию своих способностей (ОК-3);

- вопросы менеджмента и управления персоналом в сфере своей профессиональной деятельности; качества менеджера; обладать толерантностью восприятия социальных, этических, конфессиональных и культурных различий (ОПК-2);

- принципы и функции управления службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм в сфере своей профессиональной деятельности; вопросы лояльности управления персоналом (ПК-1);

- вопросы корпоративной (организационной) стратегии (ПК-2);

- методы экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-6).

*Уметь*: проектировать программу стратегического анализа организации, обобщать анализируемый материал и информировать работников (ОК-1);

- действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

- сделать самооценку своих способностей, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- объективно воспринимать социальные, этические, конфессиональные и культурные различия наций; создать благоприятную атмосферу в коллективе (ОПК-2);
- формировать состав и механизм взаимодействия с подразделениями организации, провести анализ и дать оценку существующих финансово-экономических рисков, составить и обосновать прогноз динамики экономико-финансовых показателей деятельности организации (ПК-1);
- обладать способностью к изменениям в коллективе, обеспечивая их реализацию (ПК-2);
- проводить экономический анализ и делать расчёты поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-6).

*Владеть:* методами анализа, подходами и инструментами рационального использования финансовых ресурсов в организации (ОК-1);

- абстрактным и экономическим мышлением, методами принятия и реализации управленческого решения (ОК-2);
- стратегией мышления, анализа и синтеза (ОК-3);
- способами, приёмами и методами организации работы на предприятии (ОПК-2);
- качествами менеджера; методами анализа и использования различной информации для деятельности организации (ПК-1);
- принципами, способами и инструментами разрабатывать корпоративную стратегию и программы организационного развития и изменений в коллективе (ПК-2);
- методами и расчётами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-6).

Изучение дисциплины «Стратегия развития человеческих ресурсов» необходимо для дальнейшего изучения дисциплины: «Кадровая политика и кадровый аудит организации».

### **Требования к результатам освоения дисциплины:**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

#### **общекультурные (ОК) :**

**-ОК-3 –готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.**

В результате изучения компетенции ОК-3 студент должен:

*Знать:* вопросы развития персонала и отдельной личности; быть готовым к развитию своих способностей.

*Уметь:* сделать самооценку своих способностей, использованию творческого потенциала.

*Владеть:* стратегией мышления, анализа и синтеза.

**-ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.**

В результате освоения компетенции ОПК-2 студент должен:

*Знать:* вопросы менеджмента и управления персоналом в сфере своей профессиональной деятельности; качества менеджера; обладать толерантностью восприятия социальных, этических, конфессиональных и культурных различий.

*Уметь:* объективно воспринимать социальные, этические, конфессиональные и культурные различия наций; создать благоприятную атмосферу в коллективе.

*Владеть:* способами, приёмами и методами организации работы на предприятии.

**-ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.**

В результате освоения компетенции ПК-1 студент должен:

*Знать:* принципы и функции управления службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм в сфере своей профессиональной деятельности; вопросы лояльности управления персоналом,

*Уметь:* формировать состав и механизм взаимодействия с подразделениями организации, провести анализ и дать оценку существующих финансово-экономических рисков, составить и обосновать прогноз динамики экономико-финансовых показателей деятельности организации.

*Владеть:* качествами менеджера; методами анализа и использования различной информации для деятельности организации.

**-ПК-2 - способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.**

В результате освоения компетенции ПК-2 студент должен:

*Знать:* вопросы корпоративной (организационной) стратегии.

*Уметь:* обладать способностью к изменениям в коллективе, обеспечивая их реализацию.

*Владеть:* принципами, способами и инструментами разрабатывать корпоративную стратегию и программы организационного развития и изменений в коллективе.

**-ПК-6 - владение методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.**

В результате освоения компетенции ПК-6 студент должен:

*Знать:* методы экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

*Уметь:* проводить экономический анализ и делать расчёты поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

*Владеть:* методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

### **Содержание дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (темы)
1	Основы методологии управления человеческими ресурсами.
2	Система государственных органов управления трудовыми ресурсами и реализация трудового потенциала в системе отношений занятости.
3	Система управления трудовыми ресурсами организации.
4	Философия и организационная культура фирмы.
5	Стимулирование и мотивация трудовой деятельности.
6	Конфликты и психологический климат в коллективе.
7	Кадровая политика, стратегия управления человеческими ресурсами.
8	Технологии и современные тенденции в стратегическом управлении персоналом.
9	Производительность труда и затраты на персонал.
10	Кадровый потенциал организации и эффективность его стратегического использования.

**Форма контроля - экзамен**

