

«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Б1.Б.20

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» предназначена для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профили подготовки «Маркетинг», «Управление проектами», квалификации бакалавр, входит в базовую часть обязательных дисциплин блока 1.

1. Цели и задачи дисциплины:

Целями изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является:

- формирование знаний в области теории управления человеческими ресурсами и ее взаимосвязи с теоретическими моделями менеджмента;
- раскрытие основ взаимодействия теории и практики управления человеческими ресурсами;
- раскрытие содержания функций человеческих ресурсов, их роли и значения на различных этапах жизни организации;
- формирование понимания комплексного характера дисциплины и ее связи с другими курсами управленческого профиля;
- раскрытие проблем в области управления человеческими ресурсами и передового опыта их решения в условиях рыночной экономики;
- получение практических знаний и умений управления человеческими ресурсами.

Основными задачами дисциплины являются:

- изучение особенностей управления человеческими ресурсами;
- изучение роли кадровой политики в развитии организации в условиях изменений во внешней среде;
- овладение методами проведения кадровых мероприятий в соответствии с управленческими аспектами развития организации;
- овладение методами проведения кадровых мероприятий, обеспечивающих экономическую эффективность деятельности организации;
- овладение основами проведения кадровых мероприятий;
- изучение опыта успешных отечественных и зарубежных организаций в области управления человеческими ресурсами.

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательным дисциплинам блока 1 «Дисциплины (модули)» ОП по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Дисциплина базируется на знаниях, полученных обучающимся в процессе изучения курсов: «Математика», «Теория менеджмента: История управленческой мысли», «Теория организации», «Организационное поведение», «Статистика», «Методы принятия управленческих решений», «Социология».

Знание основ управления человеческими ресурсами является необходимым условием успешной деятельности работников управленческих структур организаций.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В данном разделе содержится описание перечня планируемых результатов обучения по дисциплине «Управление человеческими ресурсами», соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление проектами», «Маркетинг».

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки:

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;

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 дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- сущность управления человеческими ресурсами, его цель и задачи;
- роль кадровой политики в политике организации;
- типы кадровых стратегий и методы управления персоналом;
- типы организационных структур и методы планирования потребности в персонале;
- источники набора персонала, методы оценки кандидатов и адаптации персонала;
- инструментарий оценки и нормирования труда и оценки эффективности работников;
- процессы аттестации персонала, формирования кадрового резерва и планирования карьеры;
- методы мотивации персонала и проведения изменений в организации;
- содержание организационно-кадрового аудита организации и методы управления конфликтами.

Уметь:

- разрабатывать требования к формированию кадровой политики;
- осуществлять выбор кадровой стратегии;
- проектировать организационную структуру и планировать потребность в персонале;

- осуществлять привлечение и набор кандидатов для приема на работу;
- осуществлять адаптацию персонала, его ориентацию обучение и восприимчивость в организационной культуре;
- вовлекать персонал в управление процессами организационных изменений и предупреждать производственные конфликты.

Владеть:

- способностью проектировать организационные структуры;
- способностью участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами;
- методами анализа кадровой ситуации, привлечения и набора кандидатов;
- методами адаптации, ориентации и обучения персонала;
- способностью формировать мотивационные программы и программы подготовки резерва кадров;
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций в условиях проектирования и реализации организационных изменений и необходимости оптимизации численности персонала.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.