

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

(название дисциплины)

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика» (магистратура)

(код направления (специальности) подготовки)

2

(семестр)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются:

- формирование четких и осознанных представлений – о персонале предприятия как объекте управления, роли человеческого капитала в системе рыночной экономики;
- изучение процесса становления рынка труда, использование трудового потенциала общества в системе взаимоотношений занятости;
- четкое представление о современных теориях персонал-менеджмента, трудовой мотивации, принципах, методах стимулирования и их использование в практике управления;
- изучение вопросов профессионального отбора работников, их обучение, повышение квалификации, профессиональное продвижение;
- приобретение теоретических и практических навыков в организации приема и увольнения работников;
- ознакомление с основами информационного и правового обеспечения системы управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам вариативной части ОПОП. Преподавание дисциплины строится, исходя из требуемого уровня базовой подготовки магистров экономики в области использования человеческого капитала в системе производства и услуг.

Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами»: экономическая теория, право, менеджмент, психология и педагогика, культура и традиции народов мира, этика и эстетика, психология межличностных отношений.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способность принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3);

- способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти (ПК-11);

- способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (ПК-12).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения:

1) Знать: теоретические основы управления человеческими ресурсами в масштабах отдельной фирмы; функции менеджера по работе с персоналом, организационную структуру службы управления персоналом; требования к профессиональному подбору и отбору персонала; значение и методы трудовой мотивации, принципы и способы организации систем стимулирования; сущность и общие понятия по трудовой адаптации в коллективе. (ОПК-2)

2) Уметь: пользоваться нормативно-правовыми документами по трудовым отношениям, получая из них необходимые сведения; оформлять первичную документацию при приеме на работу, увольнении с работы и переводах, правильно принимать решения о взысканиях и поощрениях к работникам в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором; рассчитывать дополнительную потребность в кадрах и их профессиональной подготовке по разным формам обучения; проводить аналитическую работу с кадрами в целях формирования стабильных коллективов и предупреждения возможных сбоев в работе фирмы. (ОПК-3, ПК-11, ПК-12)

3) Владеть: аппаратом анализа кадрового потенциала организации; формами и методами подбора, перемещения, оценки и аттестации, обучения кадров в современных условиях; методами планирования трудовой карьеры; способами формирования моделей рабочих мест и профессиограмм; навыками анализа внутрифирменной информации по вопросам труда. (ПК-11, ПК-12)

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Раздел дисциплины	
1	Введение в управление человеческими ресурсами. Значение УЧР в управлении предприятием	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией. Сущность и содержание управления человеческими ресурсами. Цели и задачи управления человеческими ресурсами. Условия, влияющие на управление человеческими ресурсами. Школы персонал-менеджмента. От тейлоризма до школы человеческих отношений.
2	Планирование потребности в человеческих ресурсах	Необходимость планирования персонала. Виды кадрового планирования. Этапы кадрового планирования. Факторы, определяющие будущие потребности в рабочей силе. Прогнозирование потребности в человеческих ресурсах. Определение различных видов потребности в кадрах.
3	Технология найма и отбора	Значение поиска и отбора кадров для эффективной работы организации. Подбор персонала и профориентация. Анализ работы (рабочих мест) как элемент отбора кадров. Базовый профиль требований к работнику и критерии отбора. Внутренние и внешние источники набора персонала. Современные методы отбора кадров. Резюме. Анкетирование. Собеседования.

		Тестирование. Оценка полученных данных и принятие решения о кандидате. Анализ затрат и результативности отбора персонала.
4	Адаптация работника на производстве	Сущность и цели адаптации в организации. Этапы адаптации и методы управления ей. Объективные и субъективные факторы, влияющие на трудовую адаптацию, их учет в практике управления человеческими ресурсами.
5	Обучение и развитие персонала	Причины, вызывающие необходимость подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Принципы и методы обучения. Формы обучения. Организация обучения. Анализ программ обучения и их эффективности. Понятие "коучинг", области применения и ключевые моменты. Экономическая эффективность инвестиций в развитие персонала.
6	Планирование трудовой карьеры работника	Понятие, сущность и содержание карьеры. Факторы, влияющие на развитие карьеры. Планирование карьеры сотрудников и использование кадрового потенциала организации. Развитие карьеры и программа поддержки. Факторы профессионализма. Планирование и подготовка резерва руководителей. Выявление и развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом. Начало карьеры, подготовка и представление информации о личности.
7	Деловая оценка работника	Оценка персонала в организации. Цели системы оценки персонала в организации. Разработка критериев оценки персонала. Методы оценки кадров. Формы и виды аттестаций персонала. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.
8	Мотивация и стимулирование труда	Современные теории мотивации. Значение различных подходов к мотивации для воздействия на трудовое поведение работников. Ценности и ценностные ориентации как регуляторы трудового поведения. Роль изменяющихся ценностей в реформировании трудовых отношений.
9	Эффективность управления человеческими ресурсами: пути повышения и оценка	Издержки на рабочую силу и их характеристика. Эффект от управления персоналом. Основные подходы к оценке эффективности управления человеческими ресурсами. Окупаемость затрат на рабочую силу.

5. ВИД АТТЕСТАЦИИ – зачёт


6. КОЛИЧЕСТВО ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ - 2

Составитель: доцент Левизов А.С.

Заведующий кафедрой ЭУИИ
название кафедры




Доничев О.А.
ФИО



подпись

Председатель
учебно-методической комиссии направления

Захаров П.Н.
ФИО




подпись

Дата: 29.04.2015



Директор ИЭУИ


_____ П.Н. Захаров

Печать института