

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ **Управление человеческими ресурсами** (название дисциплины)

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика» (магистратура)
(код направления (специальности) подготовки)

4
(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; получение знаний о современных теориях управления персоналом, трудовой мотивации, принципах, методах стимулирования и навыков их использования в практике управления.

Задачи изучения дисциплины обеспечивают реализацию требований ФГОС ВО по вопросам:

- изучение процесса становления рынка труда, использование трудового потенциала общества в системе взаимоотношений занятости;
- изучение вопросов профессионального отбора работников, их обучения, повышения квалификации, профессионального продвижения;
- 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»:

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как:

- Макроэкономика;
- Микроэкономика;
- Экономика фирмы и др.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знание методов анализа данных, основных экономических категорий, владение компьютерными методами обработки и анализа данных, графического и табличного представления информации.

Изучение данной дисциплины предполагает параллельное и последующее углубленное изучение курсов: управление инновациями, бизнес-планирование и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- 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. (ПК-12)

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

Введение в управление человеческими ресурсами. Значение управления человеческими ресурсами в управлении предприятием. Планирование потребности в человеческих ресурсах. Технология найма и отбора. Адаптация работника на производстве. Обучение и развитие персонала. Планирование трудовой карьеры работника. Деловая оценка работника. Мотивация и стимулирование труда. Эффективность управления человеческими ресурсами: пути повышения и оценка.

5. ВИД АТТЕСТАЦИИ – зачёт

6. КОЛИЧЕСТВО ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ - 2

Составитель: доц. Левизов А.С.

Заведующий кафедрой ЭУИИ
название кафедры

Председатель
учебно-методической комиссии направления
38.04.01 «Экономика», Директор ИЭиМ

Дата: 03.09.2018

Печать института



Доничев О.А.
ФИО

Захаров П.Н.
ФИО

подпись