

2017-2019

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

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура)
(код направления (специальности) подготовки)

1
(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

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

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин, как: основы менеджмента, основы теории управления, экономика и социология труда. 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 организационной культурой, инновационные технологии разработки, принятия и обоснования кадровых решений и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);
- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).
- владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее

кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);

- знание и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14)

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-4, ПК-14, ПК-4, ПК-5, ПК-12)
- 2) Уметь: пользоваться нормативно-правовыми документами по трудовым отношениям, получая из них необходимые сведения; 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-4, ПК-14, ПК-4, ПК-5, 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. (ОПК-4, ПК-14, ПК-4, ПК-5, 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 – экзамен

6. КОЛИЧЕСТВО ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ - 3

Составитель: доц. Левизов А.С.

Заведующий кафедрой МНиМР Филимонова Н.М.
название кафедры ФИО подпись

Председатель Филимонова Н.М.
учебно-методической комиссии направления ФИО подпись
38.04.03 «Управление персоналом»

Директор ИЭиМ Захаров П.Н.
экономикой и менеджментом ФИО подпись

Дата:

Печать института

