АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.21 Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»
Профиль: «Производственный менеджмент»
Квалификация выпускника - бакалавр

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у студентов теоретических и методологических знаний и практических навыков по созданию и функционированию системы управления человеческими ресурсами как одной из наиболее важных сфер жизни организации, способной многократно повысить ее эффективность с учётом мирового опыта и российской специфики. Центральной проблемой в дисциплине является проблема преодоления противоречия между человеком и организацией.

Задачами изучения курса являются:

- ознакомить студентов с теоретическими концепциями, методологическими и методическими подходами, а также практическими основами управления человеческими ресурсами;
- сформировать знание основ разработки организационного механизма управления человеческими ресурсами;
- сформировать понимание вопросов координации взаимоотношений руководителя, трудового коллектива и отдельного работника;
- научить проводить обоснование экономической и социальной эффективности управления человеческими ресурсами;
  подготовить студентов к практической деятельности по управлению человеческими ресурсами, целенаправленной и эффективной работе с человеческими ресурсами

2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП ВО.

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам обязательной части.

Изучение данной дисциплины базируется на освоении студентами дисциплин: психология и педагогика, социология, право и антикоррупционное законодательство, введение в профессиональную деятельность, безопасность жизнедеятельности, деловые коммуникации, теория менеджмента, организация производства.

Освоение данной дисциплины необходимо для качественного овладения дисциплин:
- стратегический менеджмент;
- корпоративная социальная ответственность;
- планирование в организации;
- выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

3. Требования к результатам освоения дисциплины.

3.1. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

– способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);
– определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из

стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели (УК-3.1);
– определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели (УК-3.2);
– анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого (УК-3.3);
– осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды (УК-3.4).

3.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:
– способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3);
– определяет цели и задачи управления структурными подразделениями, использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников, осуществляет контроль деятельности структурных подразделений объектов профессиональной деятельности (ОПК-3.4).

4. Краткое содержание дисциплины.

1. Основные понятия управления человеческими ресурсами предприятия.
2. Основные задачи, цели и функции управления человеческими ресурсами.
3. Основы методологии управления человеческими ресурсами.
4. Классификация методов управления персоналом.
5. Система профессионального продвижения и перемещения персонала.
6. Модели поведения и взаимоотношений «Менеджер-Работник», «Руководитель-Менеджер-Работник» в процессе организации групповой работы и координирования деятельности исполнителей.
7. Этнокультурные особенности управления персоналом.
8. Мотивация деятельности в процессе управления персоналом.
9. Профессиональная и организационная адаптация персонала.
10. Планирование деловой карьеры.
11. Управление конфликтами, стрессами и слухами.
12. Комплексная оценка в управлении персоналом организации.
13. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом с учетом отраслевой специфики.
14. Организационно-кадровый аудит и маркетинг персонала.

5. Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц.

6. Разработчик

Канд.экон.наук, доцент,
доцент кафедры экономики и управления Чекарь В.Н.