

## **Аннотация адаптированной рабочей программы дисциплины «Управление человеческими ресурсами»**

**Целью** освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование комплекса теоретических и методологических знаний и навыков работы по формированию функционирования системы управления человеческими ресурсами, стратегическому планированию кадровой работы, технологии управления персоналом, его развитием, оценка эффективности деятельности персонала организации, организационному развитию и отношению с персоналом в свете гармонизации интересов компании и ее сотрудников.

### **Задачи дисциплины**

- формирование представления об эффективном управлении человеческими ресурсами как развитой системе взаимосвязанных элементов;
- освоение основных положений и технологий кадровой политики и кадровой стратегии;
- ознакомление с эволюцией управления человеческими ресурсами;
- рассмотрение характера социальных отношений, однородности и структуры персонала, мотивационных принципов организации труда;
- изучение основных принципов и методов управления персоналом;
- формирование комплексного представления о системе управления персоналом, знание элементов подсистем формирования, развития и использования персонала;
- усвоение основ разработки организационного механизма управления персоналом;
- изучение основных понятий, сущности и инструментов планирования, обучения, отбора, оценки, стимулирования, адаптации, организации труда персонала и управления социально-психологическим климатом в организации.
- подготовка студентов к практической деятельности по управлению персоналом, эффективной и целенаправленной работе с кадрами.

### **Названия тем, основных вопросов в виде дидактических единиц:**

#### **1. Основы управления человеческими ресурсами**

1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.
2. Управление человеческими ресурсами.
3. Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами.

#### **2. Анализ кадрового потенциала организации**

1. Понятие и оценка кадрового потенциала.
2. Система показателей, характеризующих кадровый потенциал.
3. Управление развитием кадрового потенциала.

#### **3. Управление организационным поведением людей и процессами**

1. Влияние образования и культуры.
2. Теория атрибуции в составлении мнения о людях.
3. Наиболее значимые факторы для специалистов по УЧР.

4. Основные понятия теории мотивации и ее развитие.
5. Проблемы, важность и значения приверженности.
6. Разнообразие, элементы и значение организационных культур.
7. Управление поведением отдельных людей.
8. Управление группами.
9. Управление организациями.
10. Международное управление человеческими ресурсами.

#### **4 Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов в организации**

1. Цели планирования человеческих ресурсов.
2. Процесс планирования человеческих ресурсов.
3. Методы планирования человеческих ресурсов.
4. Сущность прогнозирования потребности в персонале.

#### **5 Процессы подбора, отбора и найма, адаптации, оценки и обучения персонала**

1. Процесс подбора персонала.
2. Источники и методы набора сотрудников.
3. Этапы отбора персонала в организации.
4. Процесс приема персонала на работу.
5. Перевод на другую работу.
6. Увольнение с работы.
7. Понятие адаптации, ее основные направления.
8. Роль и значение первичной адаптации.
9. Профессиональная адаптация.
10. Теория и практика оценки персонала.
11. Аттестация кадров.
12. Формирование резерва кадров и планирование деловой Карьеры.
13. Виды обучения.
14. Методы обучения персонала.
15. Оценка эффективности обучения.
16. Коучинг как современный подход к обучению

#### **6. Эффективность управления человеческими ресурсами**

1. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
2. Аудит человеческих ресурсов.
3. Информационная система о человеческих ресурсах.
4. Коммуникации в организации.
5. Исследования в области управления персоналом.

6. Оценка и измерение эффективности управления персоналом.

## **7. Оплата и нормирование труда персонала**

1. Содержание деятельности по оплате работы.
2. Процесс управления оплатой работника.
3. Распределение ответственности.
4. Политика организации в области оплаты.
5. Правовые ограничения при разработке системы оплаты.
6. Системы оплаты работы.
7. Премияльные системы.
8. Нормирование труда.

## **8. Управление конфликтами**

1. Природа конфликтов в организации, их виды и значение.
2. Причины конфликтов и их устранение.
3. Профилактика конфликтных ситуаций.
4. Роль руководителя в конфликтных ситуациях.
5. Стили разрешения конфликтов.
6. Конфликты в общественной и индивидуальной деятельности, национально-этнические конфликты, конфликты в сфере управления.
7. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов.
8. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии.
9. Социальные и психологические мотивы конфликтов.
10. Типология конфликтов.
11. Управление конфликтом.
12. Форма, структура и динамика конфликтов, пути и средства предупреждения и разрешения.

## **9. Современные тенденции в управлении персоналом и использовании человеческих ресурсов**

1. Лизинг и аутстаффинг персонала.
2. Аутсорсинг персонала.
3. Контроллинг персонала.
4. Рынок логистики в сфере трудоустройства.
5. Занятость человеческих ресурсов.
6. Государственная политика социальной защиты безработных.
7. Теория и практика поиска работы.
8. Трудовая миграция, прогноз численности человеческих

ресурсов.

Объем дисциплины 3 з.е.

Форма промежуточного контроля – *зачет*.