

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Б3.Б.5 Управление человеческими ресурсами

Семестр: 7

Количество часов: 180

Количество зачетных единиц: 5

Промежуточная аттестация: экзамен

Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам базовой части профессионального цикла Б.5 учебного плана подготовки бакалавров направления 38.03.02 *Менеджмент* профиль: «Государственное и муниципальное управление».

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин: социология, психология, теория менеджмента, система государственного управления на предшествующих этапах обучения.

Цель и задачи дисциплины:

Цель учебной дисциплины – формирование у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций в сфере организационно-управленческой деятельности.

В ходе изучения дисциплины ставятся следующие задачи:

- создание у обучающихся устойчивых профессиональных знаний, умений, навыков в реализации современной концепции управления человеческими ресурсами;
- развитие ключевых компетенций в области профессиональной деятельности;
- изучение содержания и взаимосвязи основных элементов процесса управления персоналом;
- воспитание социально-активной личности с высоким уровнем мотивации к эффективной трудовой деятельности.

Содержание дисциплины

Понятие профессиональной ориентации, цели и задачи. Формы профориентационной работы: профессиональное обучение, профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный отбор. Понятие адаптации персонала, виды и цели. Факторы, влияющие на адаптацию. Этапы адаптации. Роль руководителя в процессе адаптации новых сотрудников. Особенности адаптации новых руководителей, стратегии поведения. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала. Направления деятельности и функции подразделений по управлению профориентацией и адаптацией. Информационное обеспечение. Содержание программы адаптации. Роль обучения в системе управления персоналом в современной организации. Обучение как средство повышения ценности человеческих ресурсов. Виды и методы обучения. Системный подход к организации обучения персонала. Основные направления по организации обучения. Постановка целей обучения. Определение потребности в обучении, выбор форм и методов. Подготовка и проведение процесса обучения. Принципы и условия успешного обучения. Мотивационные аспекты обучения. Оценка эффективности обучения. Особенности

обучения руководителей. Зарубежный и отечественный опыт организации обучения персонала. Сущность и место деловой оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами. Критерии и показатели оценки, требования к ним. Методы оценки, сравнительная характеристика методов оценки. Аттестация как комплексная оценка трудовой деятельности работника. Цели и критерии аттестации. Виды аттестации. Подготовка к аттестации. Процедура аттестации. Использование результатов аттестации в работе с персоналом. Требования к документальному оформлению аттестации. Оценка личного трудового вклада руководителя, методы и параметры. Факторы, влияющие на эффективность профессиональной деятельности работников. Понятие «служебно-профессиональное продвижение». Система служебно-профессионального продвижения в организации, цели и задачи. Этапы продвижения руководителей и специалистов. Ротация персонала. Современная концепция работы с кадровым резервом. Типы кадрового резерва и его источники. Принципы и этапы формирования резерва. Планирование и содержание работы с резервом, условия эффективности. Понятие «карьера». Цели и принципы управления профессиональной карьерой. Мотивационная основа карьеры. Виды и модели карьеры. Этапы карьеры. Разработка карьеропрограмм. Планирование в процессе управления карьерой. Реализация плана развития карьеры. Контроль и оценка эффективности управления деловой карьерой сотрудников. Роль мотивации в системе управления человеческими ресурсами организации. Мотивационная структура личности работника. Стимулирование и мотивация. Экономические и неэкономические способы мотивации, современные подходы к их применению. Принципы и условия формирования эффективной системы мотивации в организации. Мониторинг и оценка мотивации персонала. Зарубежный и отечественный опыт мотивации. Проблемы управления мотивацией трудовой деятельности в отечественных организациях, пути решения. Сущность высвобождения персонала, его правовое обеспечение. Общие основания прекращения трудового договора. Виды увольнения сотрудников. Управление высвобождением персонала как вид деятельности администрации организации и кадровой службы, цели и задачи. Увольнение по собственному желанию. Анализ причин текучести. Проведение заключительного интервью. Увольнение по инициативе работодателя, основания. Регулирование занятости при сокращении. Процедуры увольнения. Анализ современных подходов к оценке эффективности управления персоналом. Показатели экономической и социальной эффективности функционирования системы управления персоналом. Принципы оценки. Комплексная система оценки эффективности управления персоналом: оценка кадровых решений, оценка эффективности работы кадровой службы, оценка персонала. Методы оценки. Диагностический подход к оценке эффективности управления человеческими ресурсами. Сущность, направления и основные параметры аудита человеческих ресурсов. Внешний и внутренний аудит. Информационное и методическое обеспечение его проведения. Анализ и использование результатов аудита в системе управления персоналом. Сущность концепции государственной службы в федеральных органах власти. Реестр государственных должностей федеральных государственных служащих. Требования к государственным служащим. Права и обязанности государственного служащего. Социальные гарантии государственному служащему. Особенности оценки отбора приема на службу, мотивации, увольнения государственных служащих. Этика деловых отношений. Управление

карьерой, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих. Особенности работы со служащими в муниципальных органах власти.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать следующими профессиональными (ПК) компетенциями:

ПК-13: Способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (*знает* принципы и виды кадрового планирования; сущность направления и основные параметры аудита человеческих ресурсов; *умеет* применять современные подходы к оценке эффективности управления персоналом; обосновывать выбор стратегии управления человеческими ресурсами; *владеет* анализом состояния и тенденциями развития рынка труда);

ПК-14: Владеть современными технологиями управления персоналом (*знает* современные концептуальные подходы к управлению персоналом; научные основы содержания кадрового менеджмента как профессиональной деятельности; *умеет* диагностировать систему управления персоналом организации; разрабатывать и обосновывать мероприятия по повышению эффективности управления человеческими ресурсами; *владеет* современными инструментами управления персоналом);

Образовательные технологии:

В преподавании дисциплины «Управление человеческими ресурсами» применяются разнообразные интерактивные образовательные технологии в зависимости от вида и цели учебного занятия.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующей форме:

- *вводная лекция;*
- *лекция – дискуссия;*
- *лекция – беседа;*
- *проблемно-ориентированная лекция.*

Практические занятия по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления стратегического управления с применением интерактивных форм обучения:

- *мозговой штурм;*
- *практические ситуации*
- *выполнение творческих заданий.*

Составитель: Е.В. Малахов, канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики