

Аннотация к рабочей программе
дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации»

1. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы, в модульной структуре ОПОП

Дисциплина включена в вариативную часть профессионального цикла ОПОП.

К исходным требованиям, необходимым для изучения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации» относятся знания, умения и виды деятельности, сформированные в процессе изучения дисциплин: «Менеджмент», «Микроэкономика», «Маркетинг», «Экономика фирмы», «Налоги и налогообложение», «Планирование на предприятии. Дисциплина «Современные формы организации предприятий» является основой для изучения дисциплин: «Теория организации и организационное поведение», «Современный стратегический анализ», «Экономика отраслевых рынков», «Стратегический маркетинг», «Корпоративные финансы», «Экономика фирмы» для последующего изучения дисциплин вариативной части профессионального цикла, а также для прохождения практики и научно-исследовательской работы.

2. Цель изучения дисциплины.

Цель освоения учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации» заключается в возможности показать будущим магистрам возможности его использования при реформировании российской экономики, сформировать у них базовые теоретические знания и основные практические навыки в области управления трудовыми ресурсами.

3. Структура дисциплины

Понятие и особенности труда руководителя. Основные требования, предъявляемые к менеджеру. Функции менеджера в фирме. Система подготовки менеджеров.

Формы обучения. Контингент обучаемых. Переподготовка, повышение квалификации менеджеров. Затраты на обучение. Изучение зарубежного опыта, его адаптация к российским условиям.

Подбор и расстановка кадров. Адаптация персонала. Оценка результатов труда, аттестация персонала. Обучение, переподготовка кадров. Система мотивирования персонала.

Роль кадровой политики в формировании и развитии организационной культуры. Миссия и цели организации. Оценка организационной культуры. Роль стратегии, структуры, миссии и целей организации в стратегическом управлении персоналом.

4. Основные образовательные технологии

В ходе изучения дисциплин используются как традиционные (лекции, семинары, практические занятия и т.д.), так и инновационные технологии (объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения, активные и интерактивные методы: тесты, публичная презентация, творческое задание и т.д.).

5. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

- Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК- 3);

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);

В результате изучения дисциплины магистр должен:

знать:

- основы методологии стратегического управления человеческими ресурсами (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом);
- сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления человеческими ресурсами;
- бизнес-процессы в сфере человеческими ресурсами и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы человеческими ресурсами;
- основы разработки реализации кадровой политики и стратегии человеческими ресурсами;
- основы кадрового планирования в организации;
- основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; сущность и методы управления организационной культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; основы управления безопасностью организации и ее персонала; управление дисциплинарными отношениями);
- основы оценки результатов деятельности персонала организации;
- основы аудита и контроллинга персонала.

уметь:

- прогнозировать и планировать потребность организации в человеческих ресурсах в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
- пользоваться на практике методами диагностики профессиональной пригодности работников;
- осуществлять мотивацию и стимулирование трудовой деятельности.
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации.

владеть навыками:

- методами реализации основных управленческих функций в сфере человеческих ресурсов;
- навыками оценки экономической эффективности управления персоналом и разработки кадровой стратегии в организации
- современными технологиями управления человеческими ресурсами организации
- современными технологиями управления развитием персонала

- современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями).

-

6. Общая трудоемкость дисциплины

4 зачетные единицы (144 академических часов)

7. Форма контроля

Промежуточная аттестация – экзамен.

8. Составитель Рощина Ольга Евгеньевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента НОУ ВО СФГА