

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Цели освоения дисциплины:

Бакалавр по направлению подготовки «Менеджмент» должен решать профессиональные задачи в соответствии со своими видами профессиональной деятельности.

Программа учебной дисциплины «**Управление человеческими ресурсами**» предназначена для реализации государственных требований к содержанию и уровню подготовки выпускников, осваивающих основную образовательную программу высшего профессионального образования по направлению Менеджмент на дневном и заочном отделениях.

Курс «Управление человеческими ресурсами» отличается от подавляющего большинства других курсов тем, что имеет непосредственную практическую направленность – ставит целью развитие навыков и умений эффективного управления человеческими ресурсами. Это предполагает не только передачу студентам соответствующих теоретических знаний, но и формирование навыков практического руководства людьми, умения определить профессиональные и личностные качества коллег по работе, партнеров и клиентов, а также выработку умения самосовершенствоваться в качестве работников и личностей. Достижение этих целей возможно лишь при сочетании традиционных и активных форм обучения.

Курс «Управление человеческими ресурсами» содержит базовые знания, которыми должны обладать профессионально подготовленные специалисты для эффективного выполнения своих функций и принятия оптимальных решений в части практического руководства подчиненными и взаимодействия с персоналом.

Основная цель курса: обеспечить усвоение студентами системы знаний по основным направлениям и формам работы с персоналом, а также сформировать навыки и умения, необходимые для эффективного руководства и взаимодействия.

Задачи, решаемые в ходе изучения курса:

- учет отраслевой специфики предприятий, организаций сферы социально-культурного сервиса и туризма;
- возможность решения конкретных задач, возникающих в организациях;
- выведение специалистов на новый, качественно более высокий уровень профессиональных знаний и навыков.

Требования к уровню освоения дисциплины

Выпускник-бакалавр в области организационно-управленческой деятельности должен иметь профессиональные знания по контролю деятельности подразделений, команд (групп) работников; мотивированию и стимулированию персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.

В результате изучения дисциплины у студента должны быть сформированы следующие профессиональные компетенции:

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде;
- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; Эти компетенции будут закрепляться во время проведения практики.

Самостоятельная работа проводится в форме подготовки презентаций по кейсам, которые проводятся на практических занятиях.

Также знания будут использованы при написании выпускной квалификационной работы в конце 4 года обучения.

Бакалавр должен в результате изучения курса **«Управление человеческими ресурсами»** должен

Знать:

- этапы и принципы отбора персонала в организации;
- формы и подходы к оценке персонала;
- основные элементы механизма мотивации;
- теории мотивации персонала: первоначальные, содержательные, процессуальные;
- типы карьеры работника по разным критериям;
- принципы построения карьерограммы;
- типы власти;
- теории руководства и власти;
- стили руководства.

Уметь:

- распознавать различия в мотивации подчинённых и учитывать это разнообразие в своей работе;
- применять в соответствующих случаях для решения вопросов повышения мотивации и качества выполнения работ в сферах деятельности организации основные теории и концепции мотивации персонала;

- детально представлять процесс найма персонала, анализировать содержание работы, составлять должностные инструкции и разрабатывать подробное описание требований к исполнителю;
- разрабатывать системы мотивации персонала;
- обсуждать достоинства и ограничения основных техник отбора персонала и определять уместность использования каждой техники отбора в конкретных условиях.

Владеть:

- навыками проведения отбора кандидатов на основе сравнения их качеств с требованиями к исполнителю и на основе рекомендаций;
- методами выявления потребностей в развитии подчиненных и выбора соответствующих способов удовлетворения этих потребностей;
- навыками определения некоторых наиболее распространенных трудностей, связанных с развитием персонала.
- методами проектирования деятельности подчиненных;
- современными технологиями планирования численности персонала;
- навыками формирования эффективной команды и эффективного руководителя.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных ед. (180 часов)

Основные разделы дисциплины:

- Стратегическое управление человеческими ресурсами и структура управления персоналом
- Служба управления персоналом организации
- Кадровая политика и кадровое планирование
- Поиск, отбор, развитие и оценка деятельности персонала
- Мотивация и компенсация эффективной деятельности персонала
- Процесс карьеры
- Формальные и неформальные организации: группы, роли, взаимодействия
- Руководство и власть
- Компетентностный подход в управлении персоналом

Составитель: К.э.н., доцент И.И.Иваницкая