

УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала ФГБОУ ВПО «БГУЭП»

в г. Усть-Илимске



А.В. Бандурист

«25» сентября 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.Б.22 Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины	Целью освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование теоретических знаний и умений в области организации деятельности кадровых служб, разработки программ найма, отбора, оценки и развития персонала в малом бизнесе.
Место дисциплины в учебном плане и трудоемкость в зачетных единицах	<p>Данная дисциплина относится к базовой части. «Управление человеческими ресурсами» является основной дисциплиной, которая предназначена для подготовки студентов к эффективному управлению человеческими ресурсами, а также приобретению практических навыков по проведению анализа работ, составлению должностных инструкций и других документов и программ кадровой службы. Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данного курса, формируются в процессе изучения дисциплин: «Право», «Институциональная экономика», «Информационные технологии в менеджменте», «Корпоративная социальная ответственность».</p> <p>Данную учебную дисциплину дополняет параллельное освоение следующих дисциплин: «Теория менеджмента», «Экономика малого бизнеса».</p> <p>Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» дополняет последующее освоение дисциплин: «Экономика труда», Управление развитием малого бизнеса.</p> <p>Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц.</p>
Формируемые компетенции	ОПК-3, ПК-1, ПК-2.
Знания, умения и навыки, формируемые в результате освоения дисциплины	<p>В результате освоения дисциплины студент должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- теоретические основы кадрового менеджмента на основе концепции «управления человеческими ресурсами»;- знать функции кадрового менеджмента и распределение полномочий по их реализации;- виды организационной структуры службы управления человеческими ресурсами;- нормативно-правовое обеспечение «управления человеческими ресурсами»;- место стратегии управления человеческими ресурсами.

	<p>ми в едином стратегическом планировании;</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать проблемы изменения роли кадровых служб в организациях в рамках концепции управления человеческими ресурсами. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; - оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; - проводить аудит человеческих ресурсов организации и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современным инструментарием управления человеческими ресурсами; - навыками мотивирования и стимулирования персонала организации; - владеть навыками формирования элементов корпоративной культуры, а также программы адаптации новичков в подразделении; - владеть навыками определения параметров оценки кадров, составлять индивидуальный план работы; - иметь опыт прохождения и анализа собеседования и оценки соискателей.
<p>Содержание дисциплины</p>	<p>Раздел 1. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления.</p> <p>1.1. Управление человеческими ресурсами как важнейшая составляющая менеджмента предприятия.</p> <p>Раздел 2. Кадровая политика как стратегия управления человеческими ресурсами. 2.1. Сущность, уровни и виды кадровой политики. 2.2. Стратегия управления человеческими ресурсами.</p> <p>Раздел 3. Кадроведческие технологии. 3.1. Кадровое планирование. 3.2. Анализ работы как основа профессиональной ориентации, отбора и регламентации деятельности персонала. 3.3. Мотивация и стимулирование персонала.</p> <p>Раздел 4. Профессиональное обучение персонала. 4.1. Виды обучения персонала. 4.2. Формирование кадрового резерва. 4.3. Карьера: понятие, виды.</p>
<p>Виды учебной работы</p>	<p>Лекции, семинарские занятия, практические работы, самостоятельная работа.</p>
<p>Характеристика образовательных технологий, информационных, программных и иных средств обучения, с указанием доли аудиторных занятий, проводимых в интерак-</p>	<p>Лекции с проблемным изложением, лекции-дискуссии, деловая игра, обсуждение конкретных ситуаций, кейсы.</p> <p>Доля занятий с использованием активных и интерактивных методов составляет 50%.</p>

тивных формах	
Формы текущего контроля успеваемости студентов	Реферат, тестирование.
Виды и формы промежуточной аттестации	Экзамен в устной и письменной формах.