

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Б1.Б.5 «Управление человеческими ресурсами компании»**

*наименование дисциплин (модуля)*

**Автор:** кандидат педагогических наук, доцент Н.Л.Минаева

**Код и наименование направления подготовки, профиля:**

38.04.02 «Менеджмент», профиль «Управление развитием бизнеса (организации)»

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** очная

#### **Цель освоения дисциплины:**

сформировать компетенции в области коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности, работы в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (УК ОС-4 и УК ОС-5)

#### **План курса:**

##### **Тема 1. Система управления человеческими ресурсами**

Элементы системы управления человеческими ресурсами и их взаимосвязь. Факторы, влияющие на структуру организации и их влияние на систему управления человеческими ресурсами. Понятие трудового потенциала работника в организации. Компоненты трудового потенциала. Показатели и характеристика состояния и использования трудового потенциала в организации, возможности получения интегральной оценки. Применение результатов анализа для выбора направлений и методов работы персонала.

##### **Тема 2. Кадровое планирование в организации**

Стратегия управления организацией и кадровое планирование. Стратегия управления персоналом, как элемент стратегии управления организацией. Кадровое планирование как составная часть планирования в организации и как необходимое условие реализации кадровой политики. Цели, задачи и сущность кадровой политики. Уровни кадрового планирования: стратегическое, тактическое и оперативное. Сущность и задачи стратегического планирования персонала. Классификация факторов, влияющих на стратегическое кадровое планирование.

##### **Тема 3. Управление профессионально - должностным продвижением персонала**

Понятие и основные виды профессионально-должностных перемещений работников. Понятие «ротация» кадров. Характеристика системы профессионально-должностных перемещений работников. Планирование продвижения персонала. Кадровый резерв, его назначение. Принципы работы с кадровым резервом. Формирование кадрового резерва: определение ключевых должностей (структуры) резерва, количественного состава, выбор критериев зачисления в резерв и методов их оценки. Подготовка резерва. Планы индивидуального развития. Оценка работы с кадровым резервом.

#### **Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

Формы текущего контроля успеваемости: доклад, реферат, опрос.

Форма промежуточной аттестации, отражающая формирование компетенции на уровне данной дисциплины: зачет.

Этапы освоения компетенции УК ОС – 4.3 и УК ОС-5.3 отражают формирование:

**на уровне знаний:**

Методы, способы и инструменты управления персоналом

Методы анализа количественного и качественного состава персонала

Политика управления персоналом организации

Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормам труда

**на уровне умений:**

Организовывать работу персонала структурного подразделения

Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации

Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения

**на уровне навыков:**

Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом

Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом

Разработка предложений по структуре подразделения и потребности в персонале

**Основная литература:**

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 360 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/53574> — Загл. с экрана.
2. Дейнека А. В. Управление персоналом организации: учебник. - М.: Дашков и Ко, 2014. <http://www.iprbookshop.ru/24835>