

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

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

*наименование дисциплин (модуля)*

**Автор:** к.психол.н., Минаева Н.Л.

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

38.04.02 Менеджмент, профиль Здравоохранение и государственно-частное партнерство

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

#### **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. Сущность управления человеческими ресурсами**

Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.

##### **Тема 2. Система управления человеческими ресурсами**

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 3. Кадровое планирование в организации**

Кадровая политика и стратегия управления организацией. 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. Уровни планирования: стратегическое, тактическое и оперативное.

Сущность и задачи стратегического планирования персонала. Классификация факторов, влияющих на стратегическое планирование.

##### **Тема 4. Найм и отбор персонала в организацию**

Выбор организацией политики найма. Основные источники (внешние и внутренние) формирования персонала и их сравнительная характеристика. Активные и пассивные пути покрытия дополнительной потребности в персонале. Содержание и группировка критериев и показателей отбора работников. Понятие и основные задачи отбора кандидатов. Последовательность действий при отборе претендентов на рабочее место.

##### **Тема 5. Трудовая адаптация работников**

Понятие и сущность социализации и трудовой адаптации. Виды социализации адаптации, ее структура: психофизиологическая, профессиональная, социально-

психологическая, организационная. Стадии адаптации. Факторы трудовой адаптации: личностные и производственные. Программы адаптации работников на предприятии.

#### **Тема 6. Управление профессионально-должностным продвижением персонала**

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.

#### **Тема 7. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала**

Сущность системы непрерывного обучения персонала. Характеристика деятельности служб по организации и планированию непрерывного обучения: учет и анализ состава кадров, аттестация, оценка уровня обучения, оценка профессионализма, выбор психологического исследования, экономические оценки. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

#### **Тема 8. Аттестация и деловая оценка сотрудников**

Сущность, цели, функции деловой оценки сотрудников и использование ее результатов в практической деятельности. Условия формирования системы оценки сотрудников. Процедура деловой оценки. Выбор критериев оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения, деловые и личностные качества. Методы измерения критериев оценки: шкалирования, упорядоченных рангов, альтернативных характеристик, экспертного опроса, метод оценки посредством установки целей. Комплексная оценка качества работы.

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

Формы текущего контроля успеваемости: опрос, доклад, тестирование, реферат

Форма промежуточной аттестации, отражающая формирование компетенции на уровне данной дисциплины: экзамен в устной форме

Этапы освоения компетенции УК ОС – 4.1 и УК ОС-5.1 отражают формирование:

##### **на уровне знаний:**

методы, способы и инструменты управления персоналом

методы анализа количественного и качественного состава персонала

формы и методы оценки персонала и результатов их труда

теории управления персоналом и его мотивации

сущность и содержание управления, проблем мотивации, лидерства и руководства, социально-этических аспектов управления

методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности

теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом

##### **на уровне умений:**

организовывать работу персонала структурного подразделения

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

определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения

применять методы оперативного управления персоналом организации

использовать современный инструментарий управления человеческими ресурсами, методы формирования и поддержания этичного климата в организации и навыки деловых коммуникаций

создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц

производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы

формировать планы и мероприятия по управлению персоналом

**на уровне навыков:**

постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом

разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом

планирование деятельности подразделения и персонала

оперативное управление персоналом подразделения организации

постановка стратегических целей в управлении персоналом

разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом

планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации

внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом

**Основная литература:**

- 1 Дейнека А. В. Управление персоналом организации: учебник. - М.: Дашков и Ко, 2014. <http://www.iprbookshop.ru/24835>
- 2 Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В.— Электрон. текстовые данные - Саратов: Вузовское образование, 2014 <http://www.iprbookshop.ru/22644>