

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.08.01 Управление человеческими ресурсами в глобальном мире (Human Resource management in global context)

Автор: К.э.н. Свищев А.

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.04.02 Менеджмент, "Управление проектами. Международная англоязычная магистратура "

Квалификация (степень) выпускника:

Магистр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенцию применения методологии и теоретических основ управления командами

План курса:

Тема 1. Сущность управления человеческими ресурсами

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

Topic 1. Essence of human resource management

Evolution of forms of joint activity and formation of personnel management. Human resources management in the global world the global world of modern management system. HR management: from HR management to HR management.

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./

Topic 2. Human resource management system

Factors affecting the structure of the organization and their impact on the human resources management system. The concept of labor potential of the employee in the organization. Components of labor potential. Indicators and characteristics of the state and use of labor potential in the organization, the possibility of obtaining an integrated assessment. The

application of the results of the analysis for the choice of directions and methods of work of the staff.

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. /

Topic 3. Workforce planning in the organization

Personnel policy and management strategy of the organization. Personnel management strategy as an element of organization management strategy. Personnel planning as an integral part of planning in the organization and as a necessary condition for the implementation of personnel policy. Goals, objectives and essence. Levels of planning: strategic, tactical and operational.

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./

Topic 4. Recruitment and selection of staff in the organization

Organization's choice of hiring policy. The main sources (external and internal) of staff formation and their comparative characteristics. Active and passive ways to cover additional staff needs. The content and grouping of criteria and indicators for the selection of employees. Concept and main tasks of selection of candidates. The sequence of actions in the selection of candidates for the workplace.

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./

Topic 5. The labour adaptation of workers

The concept and nature of socialization and adaptation to work. Types of socialization of adaptation, its structure: psychophysiological, professional, socio-psychological, organizational. Stages of adaptation. Factors of labour adaptation, namely personal and industrial. Programs of adaptation of workers at the enterprise.

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./

Topic 6. Management of professional and career promotion of the staff

System feature professional job displacement of workers. Plan for promotion of staff. The personnel reserve, its purpose. Principles of work with the personnel reserve. Formation of personnel reserve: determination of key positions (structure) of the reserve, the quantitative composition, the choice of criteria for admission to the reserve and methods of their evaluation. Reserve preparation. Individual development plans. Evaluation of work with the personnel reserve.

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./

Topic 7. Training, retraining and advanced training of personnel

The essence of the system of continuous training. Characteristics of the services for the organization and planning of continuous training: accounting and analysis of personnel, certification, evaluation of training, evaluation of professionalism, the choice of psychological research, economic evaluation. Objectives of training, retraining and advanced training of personnel.

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./

Topic 8. Certification and business evaluation of employees

The essence, objectives, functions of business evaluation of employees and the use of its results in practice. Conditions of formation of the employee evaluation system. The procedure of business valuation. Selection of evaluation criteria: performance, indicators of professional behavior, business and personal qualities. Methods of measurement of evaluation criteria: scaling, ordered ranks, alternative characteristics, expert survey, evaluation method by setting goals. Comprehensive assessment of the quality of work

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В ходе реализации дисциплины «Управление человеческими ресурсами в глобальном мире» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:/ In the course of implementing the discipline «Human Resource management in global context» the following methods of monitoring the progress of students are used:

При проведении занятий лекционного типа:

-при чтении лекций используется объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации (монологической, диалогической или эвристической);

При проведении занятий практического типа:

-эссе, кейс;

При проведении самостоятельной работы:

-вопросы для самостоятельного изучения;

-проработка лекционного материала, составление конспекта лекций по темам, вынесенным на самостоятельное изучение;

- подготовке к практическим занятиям;

- подготовке к промежуточному контролю;

- подготовке к текущему контролю успеваемости.

During the classes lecture-type:

-when lecturing is used the explanatory-illustrative method, with the elements of a problem statement of educational information (monologic, Dialogic or heuristic);

During practical classes:

-essay, case;

When carrying out independent work:

-questions for self-study;

-study of lecture material, preparation of lecture notes on topics submitted for self-study;

- preparation for practical training;

- preparation for the interim control;

- preparation for the ongoing monitoring of progress.

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): экзамен в форме презентации/ The examination is conducted using the following methods (means): examination in the form of presentation

Основная литература:

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами. Дашков и К, 2014.
<http://www.iprbookshop.ru/24835>
2. Шлендер. П.Э. Управление персоналом. ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
<http://www.iprbookshop.ru/8597>
3. Lesca Humbert, and Nicolas Lesca. Scanning the Business Environment and Detecting Weak Signals : Anticipation for Decision-Making, John Wiley & Sons, Incorporated, 2014. ProQuest Ebook Central <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ranepa-ebooks/detail.action?docID=1688024>.