

## АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Управление человеческими ресурсами»

по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки  
38.03.02 «Менеджмент» (уровень прикладного бакалавриата)

**Направленность (профиль):** Управление малым бизнесом

**Общий объем дисциплины** – 4 з.е. (144 часов)

**Форма промежуточной аттестации** – Экзамен.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:**

- ОПК-3: 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;
- ПК-1: 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
- ПК-2: 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;

**Содержание дисциплины:**

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» включает в себя следующие разделы:

**Форма обучения заочная. Семестр 9.**

**1. Основы управления человеческими ресурсами.** Теоретические основы управления человеческими ресурсами (УЧР). Цели УЧР. История НМР (УЧР). Варианты УЧР. Концепции УЧР. Модели УЧР. Развитие УЧР. Освоение УЧР. УЧР и управление персоналом. Подходы к проектированию организационных структур, участвующих в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организации, планировании и осуществлении мероприятий, распределении и делегировании полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

**2. Персонал и трудовой потенциал организации.** Структура персонала. Трудовой потенциал работника. Методы измерения трудового потенциала. Модель компетенций. Использование 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

**3. Система управления персоналом организации.** Содержание СУП. Локальные документы организации. Принципы формирования системы управления персоналом. Служба управления персоналом. Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Кадровая стратегия. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

**4. Сущность категории «Кадровая политика», её обусловленность внешними и внутренними факторами.** Понятие кадровой политики. Типы кадровых политик. Кадровая политика государства. Кадровая политика организации и ее обусловленность внешними и внутренними факторами. Направления реализации кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики.

**5. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами на предприятии.** Теоретические аспекты, формирующие понятие - стратегия управления персоналом. Классификация стратегий управления персоналом (кадровые стратегии). Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами на

предприятия. Формирование стратегии управления персоналом на различных стадиях развития организации..

Разработал:  
доцент  
кафедры М  
Проверил:  
Директор ИЭиУ

Е.Ю. Пашкова

И.Н. Сычева