

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Цель учебной дисциплины (модуля) – формирование системы знаний о содержании, организационных форм проведения работы в области управления персоналом организации в современных условиях на основе теоретических положений менеджмента и обобщения практического опыта, современных подходах к работе с персоналом, роли и функции службы управления персоналом; исследование способов реализации кадровой политики предприятия.

2. Требования к уровню освоения учебной дисциплины (модуля).

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ПК-3 Способен определить цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации на основании корпоративных нормативных документов по управлению рисками</p>	<p>ИПК-3.1 Демонстрирует умение выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации ИПК-3.2 Демонстрирует умение оценивать ресурсы, необходимые для эффективного функционирования подразделения ИПК-3.3 Демонстрирует умение описывать бизнес-процессы с учетом рисков ИПК-3.4 Владеет знаниями современных инструментов управления человеческими ресурсами</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы оценки уровня рисков и экономической безопасности; – различные методы и технологии анализа и моделирования рисков; – современные инструменты управления человеческими ресурсами. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации; – выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации; – оценивать ресурсы, необходимые для эффективного функционирования организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информацией об организации, рынке, законодательстве, социальном, культурном и политическом окружении организации; – методами анализа рисков, в том числе вероятности и объема экономических потерь; – способами оценки работы персонала и подразделений организации; – навык применения полученных знаний и умений в управлении человеческими ресурсами.

3. Содержание учебной дисциплины (модуля).

Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом

Школы научного управления. История управления персоналом. Концепция управления персоналом. Система управления персоналом. Состав подсистем системы управления персоналом организации.

Раздел 2. Кадровая политика организации

Понятие и сущность кадровой политики. Принципы кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики. Виды кадровой политики. Место стратегии управления персоналом в системе управления персоналом. Понятие кадрового планирования. Методы управления персоналом.

Раздел 3. Подбор и прием персонала

Понятие маркетинга персонала. Сущность отбора персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация отбора претендентов на вакантную должность. Источники набора персонала и их виды. Преимущества и недостатки. Каналы вербовки персонала. Этапы найма. Анкетирование претендентов. Тесты по найму. Профотбор. Расстановка персонала. Основные цели, задачи и принципы расстановки. Развитие персонала. Факторы, влияющие на развитие персонала.

Раздел 4. Профессиональная адаптация персонала в организации

Понятие, формы и виды адаптации. Цели и основные этапы профессиональной адаптации. Методы адаптации в организации. Оценка результатов адаптации. Управление адаптацией работников.

Раздел 5. Продвижение сотрудников. Деловая оценка персонала

Планирование карьеры. Виды и этапы деловой карьеры. Работа с кадровым резервом. Методы переподготовки и повышения квалификации управленческого персонала. Активные методы обучения. Оценка качества переподготовки. Трудовые перемещения. Понятие и задачи деловой оценки персонала. Вопросы разработки методики оценки. Оценка работников по результатам труда. Аттестация кадров и ее процедура.

Рабочая программа учебной дисциплины составлена:

Кузнецов П.М., к.филол.н., доцент кафедры менеджмента.