



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Ингушский государственный университет»
Факультет экономики и управления
Кафедра «Менеджмент»

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины

Б1.В.04 «Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки бакалавриат 38.03.02 «Менеджмент»

1.	Цель изучения дисциплины - подготовка высококомпетентных менеджеров, способных осуществлять организационно-управленческую и информационно-аналитическую деятельность в организациях различных организационно-правовых форм и в органах государственного и муниципального управления по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных ФГОС ВО, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.				
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП ВО бакалавриата Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с учебным планом период обучения по дисциплине – 7,8-й семестр. Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» в силу занимаемого ей места в ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебном плане по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами. В качестве «входных» знаний дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин «Теория менеджмента», «Теория организации», «Персональный менеджмент», «Сравнительный менеджмент», «Корпоративная социальная ответственность».				
3.	Результаты освоения дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами»				
	Код и наименование универсальной компетенции		Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции		
	УК-5.Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.		УК-5. И-1. Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития.		УК-5. И-2. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.
	Профессиональные компетенции (ПК)				
	Задача профессиональной деятельности	Объект профессиональной деятельности или	Код, наименование профессиональной	Код, наименование индикатора достижения профессионал	Основание для включения ПК в образовательную



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Ингушский государственный университет»
Факультет экономики и управления
Кафедра «Менеджмент»

		область знания	компетенции	ьной компетенции	ю программу
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческая деятельность					
	<p>-сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;</p> <p>-создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;</p> <p>-разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;</p> <p>-оценка эффективности управленческих решений</p>	<p>-процессы реализации управленческих решений в организациях</p> <p>различных организационно-правовых форм;</p> <p>-процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления</p>	<p>ПК- 1 способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а также для организации групповой работы, проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>ПК-1.1 знает основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</p> <p>ПК- 1.2 знает роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации и т. д.</p> <p>ПК- 1.3 анализирует коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p>	<p>ПС 40.033</p> <p>Трудовая функция В/01.7</p>
4.	Структура и содержание дисциплины				
	4.1. Структура дисциплины (модуля)				
	Вид учебной работы	Всего		Порядковый номер семестра	
				7	8
	Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е.), в том числе:	7 з.е.	108	144	



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Ингушский государственный университет»
Факультет экономики и управления
Кафедра «Менеджмент»

Курсовой проект (работа)	не предусмотрено				
Аудиторные занятия всего	122	50	72		
(в акад. часах), в том числе:					
Лекции	70	34	36		
Практические занятия, семинары	52	16	36		
Лабораторные работы	-	-	-		
Самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе:	130	58	72		
КСР	-	-	-		
Диф.зачет	-	-	-		
Общая трудоемкость дисциплины	252	108	152		

4.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Персонал организации как объект управления.

Понятие управления человеческими ресурсами. Введение в управление персоналом. Эволюция направлений менеджмента и теорий управления персоналом и управления человеческими ресурсами. Волны и этапы отечественной концепции управления человеческими ресурсами. Внутрифирменное управление человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами в системе управления организацией. Принципы управления человеческими ресурсами. Рынок труда в системе рыночного механизма.

Тема 2. Стратегическое управление человеческими ресурсами.

Возникновение стратегии управления человеческими ресурсами. Стратегии управления человеческими ресурсами. Классификация видов стратегий управления человеческими ресурсами и их характеристика. Взаимосвязь стратегий управления человеческими ресурсами и стратегии развития организации. Компетенция персонала как объект стратегического управления.

Тема 3. Управление работой человеческих ресурсов в организации.

Функции управления человеческими ресурсами. Трансферт технологии управления человеческими ресурсами. Планирование потребности в трудовых ресурсах. Набор и прием кадров. Отбор кадров. Мотивация и управление персоналом. Профессиональная ориентация и адаптация в коллективе. Подготовка и переподготовка кадров. Обучение и повышение квалификации. Оценка результатов трудовой деятельности персонала. Проблемы объективной оценки человеческих ресурсов. Повышение по службе, понижение, перевод, увольнение. Конфликты в коллективе. Подготовка руководящих кадров.

Тема 4. Планирование и развитие деловой карьеры.

Понятие карьеры. Профессиональная и внутриорганизационная карьера. Этапы карьеры менеджера. Карьера профессионалов. Выбор, планирование и развитие карьеры.



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Ингушский государственный университет»
Факультет экономики и управления
Кафедра «Менеджмент»

	<p>Управление карьерой. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Работа с кадровым резервом.</p> <p>Тема 5. Управление сопротивлением персонала.</p> <p>Формы сопротивлений персонала. Приемы ослабления сопротивлений персонала организационному реформированию. Варианты последовательности действий для ослабления сопротивления персонала. Методы управления поведением персонала при реформировании (принудительный и адаптивный методы, метод управления сопротивлением, метод управления в кризисной ситуации).</p> <p>Тема 6. Формирование управленческих команд.</p> <p>Стили управления. Принципы формирования управленческих команд. Типы команд. Факторы существования команд. Этапы развития команд. Основные роли в команде. Построение функциональных и процессных команд. Подходы к их формированию. Эффективность управленческих команд.</p> <p>Тема 7. Организационные основы управления человеческими ресурсами в настоящем и будущем.</p> <p>Повышение качества трудовой жизни. Кадровое, техническое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Службы управления персоналом (человеческими ресурсами). Специализация работников служб управления персоналом. Функциональное разделение труда работников служб управления персоналом. Оценка работы служб управления персоналом. Поведение подчиненных. Повышение мотивационного потенциала подчиненных. Управление человеческими ресурсами в будущем. Пути совершенствования управления человеческими ресурсами.</p>
5.	<p>Образовательные технологии</p> <p>При подготовке бакалавров используются следующие основные формы проведения учебных занятий:</p> <p>интерактивные лекции; лекции-пресс-конференции; тренинги и семинары по развитию профессиональных навыков; групповые, научные дискуссии, дебаты.</p>
6.	<p>Используемые ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Internet»; информационные технологии, программные средства и информационно-справочные системы</p>
	<p>Информационное обеспечение базы данных, информационно-справочные и поисковые системы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: http://dic.academic.ru. 2. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. – URL: http://www.iprbookshop.ru. – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС. 3. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: http://elibrary.ru/ (дата обращения 11.05.2018).
7.	<p>Формы текущего контроля</p>



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Ингушский государственный университет»
Факультет экономики и управления
Кафедра «Менеджмент»

	Тесты по разделам дисциплины
8.	Форма промежуточного контроля
	Диф.зачет

Разработчик: к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент» Яндиева Л.Х.