

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

АННОТАЦИЯ

**рабочей программы учебной дисциплины
Б1.В.04 «Технологии управления человеческими ресурсами в
государственно-частном партнерстве»**

Направление подготовки Магистратура 38.04.02 Менеджмент

1.	<p>Целями освоения дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами в государственно-частном партнерстве» является подготовка выпускников к организационно-управленческой, предпринимательской и информационно-аналитической деятельности в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня, способных решать задачи по работе с человеческими ресурсами в рамках функциональных подразделений, участвовать в разработке политик и программ по управлению персоналом компании, участвовать в реализации стратегии компании по управлению человеческими ресурсами.</p> <p>по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных ФГОС ВО, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.</p>
2.	<p>Дисциплина «Технологии управления человеческими ресурсами в государственно-частном партнерстве» относится к обязательным дисциплинам базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с учебным планом период обучения по дисциплине – 2 семестр. 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, такими как «Методы исследований в менеджменте», «Современный стратегический анализ», «Управленческое консультирование в государственно-частном партнерстве», «Управление сферой услуг».</p>

3. Результаты освоения дисциплины (модуля) «Технологии управления человеческими ресурсами в государственно-частном партнерстве»				
Наименование категории (гр. УК)	Код, наименование универсальной компетенции	Код, наименование индикатора достижения универсальной компетенции		
Универсальной компетенции (УК)				
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	УК-3.И-1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	УК-3.И-2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников.	УК-3.И-3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого.
Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения				
Задача профессиональной деятельности	Объект профессиональной деятельности и или область знания	Код, наименование профессиональной компетенции	Код, наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание для включения ПК в образовательную 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>- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля.</p>	<p>- процессы реализации управленческих решений в организации различных организационно-правовых форм;</p> <p>- процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления.</p>	<p>ПК- 1</p> <p>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</p>	<p>ПС 08.018</p> <p>Трудовая функция В/01.6 ПС40.03. Трудовая функция А/02.6</p>
---	---	--	---	--

				их эффективности .	
--	--	--	--	--------------------------	--

4.	Структура и содержание дисциплины			
	4.1. Структура дисциплины (модуля)			
	Вид учебной работы	Трудоемкость		
		зач. ед.	час.	в семестре
				6
	Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е.), в том числе:	7	25 2	252
	Аудиторные занятия всего (в акад. часах), в том числе:		80	80
	Лекции		48	48
	Практические занятия, семинары		32	32
	Лабораторные работы		-	-
Самостоятельная работа всего (в акад. часах)		14 5	145	
экзамен		27	27	
4.2. Содержание дисциплины				

Тема 1. Современные подходы к персоналу и управлению человеческими ресурсами. Методология управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами. Кадровая политика организации. Кадровый потенциал организации. Служба управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Формирование человеческих ресурсов. Планирование потребности в кадрах организации, отбор и набор персонала. Маркетинг персонала. Стратегическое планирование человеческих ресурсов. Оперативное планирование человеческих ресурсов в организации. Сущность концепции управления персоналом, ее составляющие: методология, система и технологии управления персоналом. Системный подход к управлению человеческими ресурсами в организации и формированию системы управления им.

Тема 3. Развитие человеческих ресурсов. Управление карьерой сотрудников. Методы мотивации персонала. Организационное развитие человеческих ресурсов. Организационная структура службы управления персоналом, её место в общей системе управления организацией. Взаимодействие с линейными руководителями. Цели, задачи, показатели кадрового обеспечения системы управления персоналом. Методы расчёта количественного состава кадровых служб управления персоналом.

Тема 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами. Основные направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами. Аудит персонала в организации. Содержание и группировка критериев и показателей отбора работников. Понятие и основные задачи отбора кандидатов. Последовательность действий при отборе претендентов на рабочее место. Методы отбора. Технология проведения собеседования.

Тема 5. Трудовое законодательство в управлении персоналом. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Основные виды нормативно-методических документов: правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положения о подразделении, должностная инструкция. Порядок разработки должностных инструкций. Правовое обеспечение системы управления персоналом, сущность и задачи.

Тема 6. Современные технологии мотивации персонала. Современная практика формирования систем мотивации в российских организациях. Зарубежный опыт проектирования систем мотивации. Взаимосвязь материального и нематериального стимулирования в практике управления персоналом.

Современный опыт стимулирования труда. Развитие методов мотивации в организации.

Тема 7. Деловые коммуникации. Особенности документов и деловой переписки. Культура речевого общения. Международное взаимодействие. Правовые аспекты международного взаимодействия. Управление слухами в организации. Понятие «слухи». Правила управления слухами. Фабрикация слухов. Направлений использования слухов. Механизмы и принципы создания слухов. Борьба со слухами. Контрслух. Публичное разоблачение сплетника.

Тема 8. Эффективное лидерство. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.

Тема 9. Теория и практика стратегического менеджмента. Особенности стратегического управления, сравнение оперативного и стратегического управления. Особенности стратегических решений, особенности реализации стратегических решений. Эффективность стратегического менеджмента, недостатки и ограничения стратегического менеджмента. События, стимулирующие стратегические изменения. Профессиональные компетенции менеджера в области стратегического управления. Виды стратегического управления: по И. Ансоффу, ранжирование стратегических задач, управление по слабым сигналам.

Тема 10. Основы HR-менеджмента. HR-брендинга. Понятие HR-брендинга и его цели. Процесс создания HR-бренда. Внешний и внутренний HR-брендинг, его цели и инструменты. Технология HR-брендинга – технология engagement. Роль и формы адаптации нового персонала. Понятие HR-менеджмента. Сущность и содержание программ адаптации. Зарубежный опыт организации процесса адаптации нового персонала. «Наставничество» как форма профессиональной ориентации новых работников.

Тема 11. Организационное поведение. Сущность, предмет и методы организационного поведения. Научные подходы к организационному поведению. Роль организационной культуры в управлении поведением организации. Виды коммуникаций в организационной культуре. Методы оценки организационной культуры.

	<p>Тема 12. Информационные технологии в управлении человеческими Ресурсами. Роль информационных технологий в управлении человеческими ресурсами. Основные направления использования программного обеспечения в кадровой работе. Автоматизированные рабочие места в управлении человеческими ресурсами. Поддержка принятия решений в управлении человеческими ресурсами с помощью компьютерной системы. Тенденции развития кадровых компьютерных систем на предприятии</p> <p>Тема 13. Коммуникационный менеджмент. Объекты и субъекты коммуникаций. Коммуникатор. Виды и средства коммуникационного процесса. Роль коммуникаций в формировании корпоративной культуры. Коммуникационный менеджмент в PR- деятельности и его целевые аудитории. Методика решения публичных конфликтов коммуникационным менеджером. Информационное обеспечение коммуникационного менеджмента: сущность и содержание.</p> <p>Тема 14. Оценка эффективности системы управления персоналом. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом. Методы расчета экономической эффективности. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления человеческими ресурсами.</p>
5.	<p>Образовательные технологии</p> <p>При подготовке бакалавров используются следующие основные формы проведения учебных занятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • интерактивные лекции; • лекции-пресс-конференции; • тренинги и семинары по развитию профессиональных навыков; • групповые, научные дискуссии, дебаты.
6.	<p>Используемые ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Internet»; информационные технологии, программные средства и информационно-справочные системы</p> <p>Информационное обеспечение</p> <p>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.	Формы текущего контроля - тесты по разделам дисциплины
8.	Форма промежуточного контроля - экзамен

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