

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.3.1 – Современные технологии управления человеческими ресурсами

(код, наименование согласно учебного плана)

Направление подготовки магистров 38.04.02 «Менеджмент»
(код) (наименование)

Программа магистратуры Современные технологии управления предприятием

Квалификация (степень) выпускника магистр
(бакалавр, бакалавр – инженер, магистр, магистр - инженер, специалист)

Форма обучения очная
(очная, заочная, очно - заочная и др.)

Выпускающая кафедра экономики и менеджмента

Кафедра-разработчик программы экономики и менеджмента

Цель изучения дисциплины	сформировать у студентов представление о проблемах и направлениях развития современной теории управления человеческим потенциалом, возникающих в связи с изменениями в экономике, социальной и технологической сферах
Место дисциплины в структуре ОПОП	входит в вариативную часть обязательных дисциплин учебного плана подготовки магистров по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент». Овладение системой знаний по данной дисциплине требует высокой подготовки по дисциплинам «Управленческий учёт», «Корпоративные финансы», «Современный стратегический анализ», «Методы исследований в менеджменте», а также умения работать с учебной и научной литературой, грамотно формулировать и аргументировать идеи.
Трудоемкость дисциплины	4 зач. единицы (общая – 144 ч., обязат. ауд. занятия – 16 ч., самост. работа – 128 ч.)
Компетенция, формируемая в результате освоения дисциплины	ОК-2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины	знать: - теоретико-методологические основы управления человеческим потенциалом; - методики оценки человеческого потенциала; - концептуальные основы управления человеческим потенциалом; - ключевые факторы роста капитализации предприятия; - методы управления человеческим потенциалом; - современные технологии управления человеческим потенциалом; - принципы надежного кадрового обеспечения и основы формирования политики управления человеческим потенциалом; - методы и типологию стилей управления человеческим потенциалом. уметь: - оценивать эффективность политики предприятия в области управления человеческими ресурсами; - оценивать экономическую эффективность управления человеческим потенциалом; - планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации; - разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивации персонала; - проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала; - самостоятельно принимать эффективные кадровые решения; - на достаточно высоком научно-теоретическом уровне организовывать и совершенствовать систему управления человеческим потенциалом; - проводить консультации: по созданию команды на сложные виды деятельности, по оценке психоклимата, обеспечению высокой продуктивности; по обоснованию кадровой политики, адекватной стратегии предприятия; по воспроизводству кадрового потенциала;

	<p>- формировать модель личности, идеально соответствующей требованиям эффективного специалиста на конкретную должность</p> <p>владеть:</p> <p>- современной терминологией в области экономики и управления человеческим потенциалом;</p> <p>- технологией оценки пригодности человеческого потенциала;</p> <p>- методиками экономического анализа.</p>
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки и темы)	<p>Теоретические основы развития трудового потенциала. Подходы к управления человеческим потенциалом. Персонал организации и его характеристики. Система управления кадровым потенциалом на предприятии. Процесс поиска, найма и увольнения работников. Методы оценки персонала. Методы оценки сложности труда. Управление человеческим потенциалом на основе компьютерных технологий. Система контроллинга персонала. Современные персонал технологии. Расходы на персонал. Эффективность использования человеческого потенциала.</p>
Форма итогового контроля знаний	<p>экзамен</p>
Литература основная (библиотечная обеспеченность, кол-во экземпляров)	<p>Сайт УГГУ: http://lib.ursmu.ru/b/elektronnaya-bibliotechnaya-sistema/universitetskaya-biblioteka-onlayn.html Интернет: http://biblioclub.ru/</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. Управление персоналом : теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие - М.: Проспект, 2015. 2. Кибанов А. Я., Ивановская Л. Н. Управление персоналом : теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие - М.: Проспект, 2014. 3. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. Управление персоналом : теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие - М.: Проспект, 2015. 4. Лукьянова Т. В., Ярцева С. И., Коновалова В. Г. Управление персоналом : теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: учебно-практическое пособие - М.: Проспект, 2015. 5. Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Белова О. Л. Управление персоналом : теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие - М.: Проспект, 2014.