

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИОННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 «Технологии кадрового менеджмента»

Автор: доцент кафедры моделирования и организации социальных систем, к.ю.н., доцент Потанина И.В.

по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

профиль «Управление человеческими ресурсами»

квалификация бакалавр

формы обучения очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенцию «владение 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»

Алгоритм формирования компетенции базируется на представлениях:

- о основных теорий мотивации, лидерства и власти, акцент делается на решении стратегических и оперативных управленческих задач в сфере управления персоналом;
- о технологиях проведения аудита человеческих ресурсов;
- о принципах организации групповой работы, образования команды и распределении ролей в команде в соответствии с организационными задачами.

План курса:

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
1.	Управление персоналом в системе современного менеджмента	Цели, задачи, программа и ключевые вопросы дисциплины «Кадровый менеджмент». Парадигма управления персоналом в XXI веке. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами. Отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом.
2.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом	Концепция кадровой политики организации. Кадровая политика и стратегия управления организацией. Стратегическое управление персоналом. Решение кадровых задач. Формирование системы управления персоналом. Анализ и нормирование труда персонала кадровой службы.
3.	Эволюция кадрового менеджмента	Особенности традиционных методов управления персоналом. Два подхода в управлении человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами: болезни роста или органические пороки.
4.	Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые характеристики персонала	Основные модели кадрового менеджмента. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу. Принципы управления персоналом. Организационные вопросы управления персоналом в системе менеджмента. Концепция управления персоналом в организации.
5.	Повышение конкурентоспособности организации через развитие персонала	Понятие, структура и функции кадровых технологий. Содержание и основные функции кадровых технологий. Применение кадровых технологий. Профессиональная ориентация в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
		Информационное обеспечение кадровых технологий. Современные технологии найма сотрудников. Виды и формы корпоративного обучения.
6.	Тенденции развития современного кадрового менеджмента	Проблема профессионального развития персонала. Компетентностный подход. Основные положения педагогики менеджмента. Обучение, воспитание, развитие и психологическая подготовка персонала к профессиональной деятельности. Социально-психологические основы современного обучения персонала.

Формы текущего контроля

Материалы текущего контроля успеваемости, оценочные средства для промежуточной аттестации, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы, материально-техническая база, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

- направленные на контроль усвоения знаний в области организационного построения и поведения организации как социально-экономической системы; основ принятия управленческих решений и умения применять их для решения прикладных задач
опрос, тестирование, подготовка студентами презентаций по отдельным темам.

- направленные на формирование умений осуществлять выбор оптимальных методов принятия управленческих решений в различных ситуациях; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений; обеспечивать реализацию корректирующих мероприятий с целью повышения эффективности организационной деятельности.

анализ кейса, решения практических задач.

- направленные на формирование навыков формирования программ мотивации и их реализации, оценки и принятия методов эффективности и качества принятых управленческих решений.

деловая игра, кейс.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Основная литература:

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2014. - 658 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: практикум : учеб.пособие / Т. Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.