**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

 **Б1.В.19 «Управление человеческими ресурсами»**

Автор: Токарева Галина Альбертовна, д.ф.н., доцент, профессор кафедры

Код и наименование направления подготовки, профиля:38.03.04

«Государственное и муниципальное управление»

Профиль: Эффективное государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочная

Целью освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающихся компетенции:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код компетенции | Наименованиекомпетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
| ОПК-3 | Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |  ОПК-3.3  | Способность к осуществлению проектирования современной организационные структуры, формирования моделей стратегий управления человеческими ресурсами организаций, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов планирования системы управления персоналом |

План курса:

**Тема 1. Человеческие ресурсы и человеческий капитал**

Трудовые ресурсы, рынок труда и его регулирование. Понятие человеческих ресурсов. Специфика человеческих ресурсов. Кадровое обеспечение социально-экономических процессов. Кадровая политика государства. Кадровые ресурсы на уровне предприятия и организации. Понятие человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал.

**Тема 2. Система управления человеческими ресурсами**

Общие принципы управления человеческими ресурсами в демократическом обществе: децентрация власти, «встречное» управление, коллегиальное управление. Интеллектуализация объекта управления и изменение управленческой парадигмы. Управление человеческими ресурсами на стратегическом уровне. Основные концепции управления. Основные принципы и методы управления. Соотношение понятий «человеческие ресурсы» и «персонал». Система управления персоналом. Кадровая политика организации и предприятия. Кадровая служба: структура, функционал, профессиональные компетенции работников. Управление персоналом как система.

**Тема 3. Научная организация труда персонала**

Условия труда. Неблагоприятные факторы производственной среды. Динамические условия труда персонала. Организация отдыха. Эргономические параметры среды. Рабочее место и его параметры. Дисциплина труда и рабочий распорядок. Тайм-менеджмент. Охрана труда работника.

**Тема 4. Подбор и наем персонала**

Подбор персонала в системе управления персоналом. Кадровый маркетинг и кадровый рекрутинг. Внутренний и внешний наем персонала. Типы найма персонала: бессрочный, срочный, временный. Методы набора персонала. Этапы процесса набора персонала. Требования к претенденту. Профиль должности работника. Должностные обязанности и должностные инструкции. Формы и методы отбора персонала: обработка резюме, собеседование, тестирование, моделирование производственной ситуации. Анализ мотивации нанимаемого работника. Аутстаффинг и аутсорсинг. Оценка эффективности рекрутинговой деятельности.

**Формы текущего и промежуточного контроля:**

В ходе реализации дисциплины **«Управление человеческими ресурсами»** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа: *тестирование*

– при проведении занятий семинарского типа: *круглый стол*

–при проведении практических занятий: *кейс-стади, ролевая игра*

–при осуществлении контроля самостоятельной работы: *тестирование.*

Промежуточная аттестация проводится в четвертом семестре в форме экзамена с применением метода устного опроса или тестирования. По дисциплине выполняется курсовая работа.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

|  |  |
| --- | --- |
| ОПК-3.2 - способность к осуществлению проектирования современной организационные структуры, формирования моделей стратегий управления человеческими ресурсами организаций, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов планирования системы управления персоналом. | сформированы **знания**:-знает методы проектирования организационных структур и методы управления проектом; -знает формы проектирования организационных структур на основе моделирования административных процессов в соответствии с нормативно-правовыми документами; -знает этапы формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе программ развития государственных органов и органов местного самоуправлениясформированы **умения**:-владеет навыками анализа нормативно-правовых актов в процессе моделирования административных процессов;владеет практикой подготовки, организации и проведения мероприятий; -владеет знаниями по планированию, организации и контролю мероприятий по управлению кадрами.-владеет знаниями по распределению и делегированию полномочий между субъектами управленческого процесса сформированы **навыки**:-разрабатывает план подготовки и проведения мероприятий в рамках реализации стратегии управления человеческими ресурсами; -определяет сферы ответственности субъектов управления в процессе проведения мероприятий;- делегирует полномочия и осуществляет контроль в процессе проведения мероприятий.  |

Основная литература:

1.Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: учебник. - Москва: Изд-во МИИТ, 2013.

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 389 c.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60538.html>.— **ЭБС «IPRbooks»**