

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

«Стратегическое управление развитием человеческих ресурсов»

Дисциплина «Стратегическое управление развитием человеческих ресурсов» является частью программы магистратуры «Стратегический менеджмент и управление инновациями» по направлению «38.04.02 Менеджмент».

Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование знаний, умений и навыков организационно-управленческой деятельности в области стратегического управления развитием персонала и готовности студентов к саморазвитию и творчеству в профессиональной деятельности. Задачи: - Изучение основных положений теории и методологии стратегического управления развитием человеческих ресурсов (РЧР); - Формирование умения выявлять и исследовать проблемы, факторы и риски развития человеческих ресурсов на индивидуальном и организационном уровнях; - Приобретение навыков разработки стратегий, политик и программ развития персонала, основываясь на результатах новейших научных и прикладных исследований в области стратегического РЧР и лучших практиках компаний-лидеров..

Изучаемые объекты дисциплины

- Теоретические и прикладные исследования в области стратегического РЧР; - Модели стратегического управления РЧР; - Процессы, технологии и инструменты развития персонала; - Личностные механизмы саморазвития и самореализации работника..

Объем и виды учебной работы

| Вид учебной работы | Всего часов | Распределение по семестрам в часах | |
|--|-------------|------------------------------------|--|
| | | Номер семестра | |
| | | 2 | |
| 1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме: | 44 | 44 | |
| 1.1. Контактная аудиторная работа, из них: | | | |
| - лекции (Л) | 16 | 16 | |
| - лабораторные работы (ЛР) | | | |
| - практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ) | 26 | 26 | |
| - контроль самостоятельной работы (КСР) | 2 | 2 | |
| - контрольная работа | | | |
| 1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС) | 64 | 64 | |
| 2. Промежуточная аттестация | | | |
| Экзамен | | | |
| Дифференцированный зачет | | | |
| Зачет | 9 | 9 | |
| Курсовой проект (КП) | | | |
| Курсовая работа (КР) | | | |
| Общая трудоемкость дисциплины | 108 | 108 | |

Краткое содержание дисциплины

| Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием | Объем аудиторных занятий по видам в часах | | | Объем внеаудиторных занятий по видам в часах |
|--|---|----|----|--|
| | Л | ЛР | ПЗ | СРС |
| 2-й семестр | | | | |

| Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием | Объем аудиторных занятий по видам в часах | | | Объем внеаудиторных занятий по видам в часах |
|--|---|----|----|--|
| | Л | ЛР | ПЗ | СРС |
| Модуль 2. Практика стратегического РЧР в современных организациях | 12 | 0 | 18 | 38 |
| <p>Тема 4. Современные подходы к обучению персонала. Обучение действием (in-learning), проблемно-ориентированное обучение, микрообучение, социальное обучение, самообучение. Системы управления обучением персонала (Learning Management Systems – LMS). Оценка эффективности инвестиций в обучение персонала.</p> <p>Тема 5. Управление преемственностью и карьера в организации. Управленческий резерв: оперативный и стратегический. Управленческий резерв и группа талантов. Процесс управления преемственностью. Управление индивидуальной карьерой в компании.</p> <p>Тема 6. Формирование стратегии РЧР. Оценка рисков и возможностей организации в области РЧР. Стратегическая дифференциация персонала (ключевые роли и целевые группы персонала). Дифференцированные стратегии РЧР. Проекты и программы РЧР.</p> | | | | |
| Модуль 1. Методология стратегического РЧР | 4 | 0 | 8 | 26 |
| <p>Тема 1. Концептуальные основы стратегического РЧР. Эволюция практики и теории обучения и развития персонала. Становление концепции стратегического РЧР. Актуальные задачи и проблемы компаний в области РЧР</p> <p>Тема 2. Потенциал работника как объект стратегического РЧР. Ролевые модели, компетенции и требования к работникам в современных организациях. Модели потенциала сотрудника. Жизненный цикл компетентности работника.</p> <p>Тема 3. Модели стратегического РЧР. Традиционная модель РЧР (ресурсный подход): систематическое обучение, оценка потенциала сотрудников, кадровый резерв. Модель стратегического РЧР (человеческий капитал): лидерство, обучающая среда, ценности саморазвития персонала на всех уровнях, стимулирование инициативы и командной работы.</p> | | | | |
| ИТОГО по 2-му семестру | 16 | 0 | 26 | 64 |
| ИТОГО по дисциплине | 16 | 0 | 26 | 64 |