

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

«Стратегическое управление человеческими ресурсами организации»

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации» является частью программы магистратуры «Стратегический менеджмент и управление инновациями» по направлению «38.04.02 Менеджмент».

Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов знаний, умений и навыков организационно-управленческой деятельности в области стратегического управления человеческими ресурсами. Задачи: - Изучение основных положений теории и методологии стратегического управления человеческими ресурсами (УЧР); - Формирование умения выявлять проблемы, риски и возможности компании в области практики УЧР для повышения конкурентоспособности и реализации стратегии бизнеса; - Приобретение навыков разработки политик и стратегий УЧР, выбора и настройки процессов УЧР, основываясь на результатах новейших научных и прикладных исследований в области стратегического УЧР и лучших практиках компаний-лидеров..

Изучаемые объекты дисциплины

- Концепции стратегического УЧР; - Система и модели стратегического УЧР; - Политики и практики в области стратегического УЧР; - Организационное и процессное обеспечение стратегического УЧР..

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: | 54 | 54 | |
| 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) | 36 | 36 | |
| - контроль самостоятельной работы (КСР) | 2 | 2 | |
| - контрольная работа | | | |
| 1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС) | 54 | 54 | |
| 2. Промежуточная аттестация | | | |
| Экзамен | 36 | 36 | |
| Дифференцированный зачет | | | |
| Зачет | | | |
| Курсовой проект (КП) | | | |
| Курсовая работа (КР) | | | |
| Общая трудоемкость дисциплины | 144 | 144 | |

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. Современная практика стратегического УЧР | 8 | 0 | 20 | 30 |
| <p>Тема 4. Привлечение и удержание персонала. Проблемы и факторы привлечения и удержания персонала. Динамика региональных, отраслевых и профессиональных рынков труда. Типы стратегий привлечения и удержания. HR-брендинг: концепция, инструменты и технологии. Концепция неотразимой организации.</p> <p>Тема 5. Управление эффективностью персонала. Система и процесс управления эффективностью персонала. Индивидуальный вклад сотрудника: критерии, измерение, оценка. Управление компенсациями и вознаграждениями. Модель непрерывного управления эффективностью сотрудников: практики компаний.</p> <p>Тема 6. Обучение и развитие персонала. Актуальные тенденции в обучении и развитии персонала. Система и процесс управления обучением сотрудников. Цифровые технологии в обучении и развитии персонала.</p> <p>Тема 7. Модели и механизмы мотивации персонала. Природа и факторы мотивации работников. Организационные и личностные механизмы управления поведением персонала. Инструменты и программы мотивации.</p> <p>Тема 8. Стратегическое позиционирование HR-функции. Вклад деятельности по УЧР в достижение стратегических целей компании. Традиционные структуры; сервисная модель; HR-бизнес-партнерство. Ключевые HR-компетенции и показатели эффективности (KPI). Диагностика системы УЧР: стратегический фокус.</p> | | | | |
| Модуль 1. Методология стратегического УЧР | 8 | 0 | 16 | 24 |
| <p>Введение. Предмет, задачи и содержание дисциплины. Социальная ответственность бизнеса. Глобальные и российские тенденции и проблемы компаний в области УЧР.</p> <p>Тема 1. Эволюция и научные основы стратегического УЧР. Стратегические аспекты и факторы долгосрочного влияния УЧР на деятельность организации.</p> | | | | |

| Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием | Объем аудиторных занятий по видам в часах | | | Объем внеаудиторных занятий по видам в часах |
|---|---|----|----|--|
| | Л | ЛР | ПЗ | СРС |
| <p>Методология стратегического УЧР: факторы становления, основные концепции и их содержание.</p> <p>Тема 2. Система и модели УЧР. Понятие, архитектура и стратегическая конфигурация системы УЧР. Операционная модель стратегического УЧР. Основные области практики УЧР (АМО-модель). Модели «жесткого» и «мягкого» УЧР.</p> <p>Высокопроизводительные рабочие системы (HPWS); модели, основанные на высокой приверженности и высокой вовлеченности персонала. Экологическое УЧР (Green HRM).</p> <p>Тема 3. Стратегии и политики УЧР.</p> <p>Стратегическая дифференциация человеческих ресурсов. Типы политик и стратегий УЧР.</p> <p>Связывание стратегий УЧР с бизнес-стратегией компании. Специальные программы и проекты в области УЧР. HR-аналитика. Инструменты разработки и реализации стратегии УЧР.</p> <p>Интеграция стратегии УЧР в практику управления персоналом.</p> | | | | |
| ИТОГО по 2-му семестру | 16 | 0 | 36 | 54 |
| ИТОГО по дисциплине | 16 | 0 | 36 | 54 |