

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление человеческими ресурсами»

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является частью программы бакалавриата «Экономика (общий профиль, СУОС)» по направлению «38.03.01 Экономика».

Цели и задачи дисциплины

Цель учебной дисциплины: формирование знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами на предприятиях нефтяной и газовой промышленности..

Изучаемые объекты дисциплины

- система управления персоналом организации;
- методы кадрового планирования;
- технологии привлечения, подбора, введения в работу, оценки, обучения и продвижения персонала;
- мотивационная деятельность организации;
- методы оценки эффективности использования персонала и эффективности управления персоналом организации.

Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	47	47	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	18	18	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	25	25	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	61	61	
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

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
7-й семестр				
Технологии управления персоналом	6	0	9	32
<p>Тема 5. Подбор персонала на предприятиях нефтегазовой промышленности: Стратегические аспекты подбора персонала. Системный подход к подбору персонала: политика, принципы, технологии. Процесс подбора персонала: анализ работы и определение требований к кандидатам на вакантные должности, выбор источника и тактики привлечения кандидатов, оценка и отбор кандидатов. Эффективность подбора персонала.</p> <p>Тема 6. Введение персонала в работу на предприятии нефтегазовой промышленности: Адаптация нового сотрудника в организации. Цели, процесс, инструменты и методы введения в работу. Разработка программы введения в работу. Эффективность введения в работу.</p> <p>Тема 7. Оценка персонала на предприятии нефтегазовой промышленности: Понятие, сущность, типы, задачи и функции оценки персонала, области применения. Стратегические аспекты оценки персонала. Системный подход к оценке персонала: политика, принципы, модели. Процесс оценки. Организация оценки на предприятии.</p> <p>Тема 8. Обучение персонала на предприятии нефтегазовой промышленности: Современная концепция обучения и развития персонала. Стратегические аспекты обучения персонала. Системный подход к обучению персонала: политика, принципы, подходы, формы и методы. Определение потребности в обучении. Разработка программы обучения сотрудников. Эффективность обучения персонала.</p> <p>Тема 9. Продвижение персонала на предприятиях нефтегазовой промышленности: Понятие, сущность, типы и задачи продвижения персонала. Стратегические аспекты продвижения персонала. Карьера работника. Управление карьерой в организации. Планирование индивидуальной карьеры. Организация и эффективность продвижения персонала.</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
Основы управления человеческими ресурсами	8	0	8	14
<p>Введение: предмет и задачи дисциплины. Концепция управления человеческими ресурсами. Современные проблемы в области управления персоналом.</p> <p>Тема 1. Управление человеческими ресурсами организации: Роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации. Система управления персоналом: цель, задачи, принципы, области и процессы управления персоналом (формирование, использование и развитие персонала), распределение ролей в сфере управления человеческими ресурсами между линейными руководителями и специалистами по управлению персоналом.</p> <p>Тема 2. Человеческие ресурсы организации: Понятие человеческих ресурсов. Структурные, динамические и социально-демографические характеристики персонала. Анализ человеческих ресурсов.</p> <p>Тема 3. Кадровая политика и стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях нефтегазовой промышленности: Понятие, принципы, типы кадровой политики. Маркетинговый подход к построению кадровой политики и формирование имиджа привлекательного работодателя. Стратегия управления человеческими ресурсами как часть конкурентной стратегии организации, ситуационные кадровые стратегии, разработка кадровой стратегии на основе бенчмаркинга.</p> <p>Тема 4. Кадровое планирование на предприятии нефтегазовой промышленности: Система кадрового планирования. Прогнозирование человеческих ресурсов. Анализ рынка труда. Планирование численности персонала. Планирование показателей по труду. Планирование мероприятий.</p>				
Оплата и мотивация труда на предприятиях нефтегазовой промышленности	4	0	8	15
Тема 10. Система оплаты труда на				

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>предприятиях нефтяной и газовой промышленности: Компенсационная политика организации. Понятие, формы и системы оплаты труда. Компенсационный пакет сотрудника. Характеристики базовой и гибкой частей оплаты труда. Факторы, влияющие на определение величины заработной платы. Разработка системы оплаты труда.</p> <p>Тема 11. Мотивационная деятельность на предприятии нефтегазовой промышленности: Понятие, сущность, цели и задачи мотивационной деятельности организации. Научные подходы к мотивации работника в организации. Система мотивации: политика, принципы, инструменты и методы мотивации.</p> <p>Тема 12. Практические модели управления мотивацией персонала: Объекты управления поведением работников: мотивация занятости, мотивация эффективного труда, мотивация развития профессиональной компетентности, мотивация инновационной деятельности. Разработка программы мотивации персонала.</p>				
ИТОГО по 7-му семестру	18	0	25	61
ИТОГО по дисциплине	18	0	25	61