

**АННОТАЦИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Профиль подготовки - финансовый менеджмент  
Квалификация (степень) - бакалавр  
Форма обучения - очная, очно-заочная, заочная  
Программа реализуется кафедрой экономики и управления**

### **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

«Управление человеческими ресурсами» является научной дисциплиной, которая изучает феномен человеческих ресурсов в рамках определённых организационных структур и его влияние на результативность деятельности.

Курс направлен на изучение практических и теоретических положений интерактивных методов. Помимо общего ознакомления с проблемой проведения тренинговых занятий, курс преследует цели личностно-профессионального совершенствования будущих менеджеров – практиков, а также приобретения ими знаний и навыков, необходимых для ведения эффективного организационного консультирования и самостоятельного руководства группами активного обучения, а также для осуществления психокоррекции персонала в организации.

Программа курса разработана с учетом потребности современного бизнеса, психологии управления и социальной поддержки сотрудникам предприятий.

Программа курса в основном направлена на проведение практических занятий и мини-лекций по освоению технологий организационного развития, обеспечивающих современный подход к управлению изменениями, с которыми сталкиваются организации, и по развитию человеческих ресурсов.

**Цель программы** – развитие умений и отработка навыков в сфере управления персоналом, формирование базовых представлений по рекрутингу, тренерской деятельности и коуч – консультированию, а также глубинные знания и приобретение навыков по тому или иному направлению, включающие инновационные механизмы в практике.

#### **Задачи программы:**

Описать базовую технологию механизмов в сфере управления персоналом;

1. Осветить назначение HR- службы;
2. Обозначить основные аспекты кадровой политики;
3. Показать слушателям способы работы HR-консультантов;
4. Показать слушателям бизнес- процесс подбора и способы работы рекрутера;
5. Информировать участников о методах работы по направлениям рекрутинг, тренерская деятельность, коуч-консультирование;
6. Научить методам работы внешних и внутренних HR-консультантов;
7. Построить модель взаимодействия «консультант – клиент», как видит ее внутренний HR-менеджер и руководитель (клиент, заказчик), так и агентство и консультант;
8. Сформировать навыки в области рекрутинга;
9. Научить разрабатывать нормативные документы и методические материалы для осуществления процесса подбора кадров;
10. Помочь приобрести навыки проведения телефонного интервью и собеседования;
11. Познакомить слушателей с тестовыми методиками и научить определять потребность в применении;
12. Обозначить важность планирования и прогнозирования потребности в персонале;
13. Информировать участников о важности процесса адаптации как завершающего этапа подбора;
14. Сформировать навыки планирования и оценки результатов собственной деятельности;
15. Сформировать навыки в области тренерской деятельности;

16. Определить концепцию организации и проведения тренингов;
17. Научить писать сценария тренинговых программ под любой запрос;
18. Познакомить слушателей с методом консультирования – коучингом;
19. Показать слушателям способы работы коуч-консультантов;
20. Научить разрабатывать собственные методические программы и упражнения, как в тренерской деятельности, так и коучинге.
21. Определить сущность и содержание инновационных механизмов в направлениях рекрутер, тренер-профессионал, коуч-консультант;
22. Продемонстрировать те или иные подходы, а также роли в инновационных механизмах по данным направлениям;
23. Показать особенности корпоративной культуры в работе и применение инновационных механизмов;
24. Познакомить с профессиональной адаптацией и ориентации персонала;
25. Показать значимость работы с мотивацией персонала;
26. Научить методам работы психологов и менеджеров со стрессом их клиентов и подчиненных;
27. Научить методам профилактики и нивелирования стрессовых ситуаций;
28. Научить выявлять ключевые компетенции должности и критерии оценки;
29. Показать слушателям место и роль метода Ассесмент Центра в системе оценки персонала компании;
30. Помочь приобрести навыки наблюдателя Ассесмент Центра.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 часа). Аудиторных занятий – 54 часа, из них лекции – 18 часов, семинарские занятия – 36 часов, в том числе в активной/интерактивной форме – 18 часов. На самостоятельную работу - 49 часа.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» изучается студентами **очной формы обучения направления «Менеджмент» в 3 семестре 2 курса, студентами заочной формы обучения – в 3 и 4 семестрах 2 курса.** «Управление человеческими ресурсами» входит в состав дисциплин базовой (общепрофессиональной) части профессионального цикла при обучении бакалавров менеджеров. Совместно с рядом учебных курсов общенаучного профиля «Управление человеческими ресурсами» образует основу фундаментальной теоретической подготовки специалистов высшей квалификации.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» тесно взаимосвязана с такими дисциплинами как «Основы менеджмента». Знания, полученные при изучении данной дисциплины, будут в дальнейшем использованы студентами при освоении дисциплин «Менеджмент», «Организационное поведение», выполнении дипломных проектов. В преподавании курса используются основные понятия, введенные в вышеперечисленных предметах. Студенты в процессе обучения приобретают навыки в области HR. Работа в области управления персоналом предполагает интенсивное и напряженное общение, навыки в области инновационных механизмов позволяют психологически сохранно управлять процессами взаимодействия с персоналом.

Основное внимание в программе уделяется теоретическим и практическим проблемам в сфере управления персоналом. Теоретическая часть данной программы включает обзор психологических школ и теорий, предлагающих различные методологические основания для работы по направлениям рекрутинг, тренерская деятельность и коуч-консультирование.

Обучение носит инновационный характер, с применением технических средств в обучении, методического обеспечения, занятия проходят в форме семинаров, интерактивных и деловых игр, лекций, тренинговых занятий, с помощью метода воркшопа, мастер – классы, проводящие внешними экспертами практиками в сфере HR и т.д.

Таким образом, «Управление человеческими ресурсами» имеет не только теоретическое, но и большое практическое значение. В силу этого усвоение ее положений является важной зада-

чей студентов, обучающихся по направлению бакалавриата «Менеджмент» в Московском гуманитарном институте имени Е.Р. Дашковой.

Изучение данной дисциплины заканчивается **экзаменом**.

### **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Общекультурные компетенции:**

**ОК-6** умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;

**ОК-7** готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе;

**ОК-13** способностью анализировать социальнозначимые проблемы и процессы;

**ОК-20** способность учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности.

#### **Профессиональные компетенции:**

**ПК-4** способность использовать основные теории мотивизации, лидерства и власти для решения управленческих задач;

**ПК-5** способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

**ПК-6** владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций;

**ПК-7** способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций;

**ПК-8** способность оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений;

**ПК-13** способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию;

**ПК-17** готовность участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям.

### **4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБРАЗОВАНИЯ, ФОРМИРУЕМЫМ ДИСЦИПЛИНОЙ**

В результате освоения дисциплины «управление человеческими ресурсами» обучающийся должен:

#### **Знать:**

- компетенции HR-консультанта в современном бизнес-процессе;
- организацию процесса внешнего консалтинга;
- методы взаимодействия с внешним и внутренним высшим руководством;
- методы работы консультанта: оценка, развитие, индивидуальное и групповое;
- юридические и экономические аспекты деятельности.
- особенности метода Ассесмент Центра в системе оценки персонала;
- организацию процесса Ассесмент Центра;
- особенности взаимодействия с участниками оценки (наблюдаемыми);
- особенности работы наблюдателя: наблюдение, обработка собранной информации, составление и написание отчета наблюдения;
- пути применения результатов, полученных в ходе проведения Ассесмент Центра.
- особенности рынка коучинга в России и за рубежом;
- компетенции коуч-консультанта;
- организацию процесса коуч-сессий;

- методы взаимодействия и работы с клиентом;
- основы стресс-менеджмента (виды, формы, механизмы, факторы, реакции, копинг-стратегии);
- компетенции специалиста, работающего со стрессом;
- организацию процесса работы со стрессом;
- сущность теоретических и методологических основ тренинговой работы;
- методы тренинговой работы: их содержание и особенности применения;
- технологии проведения тренингов в разных областях практической психологии;
- компетенции HR – менеджера в современном бизнес-процессе;
- организацию процесса внешнего отбора кадров;
- поиск и привлечение подходящих кандидатур;
- методы отбора персонала;
- контроль и направление хода интервью;
- методы оценки персонала;
- методы обучения;
- компетенции рекрутера,
- методы составления профиля должности,
- методы адаптации новичка,

#### **Владеть:**

- особенности процесса внешнего консалтинга;
- разнообразие консалтинговых слуг, ориентироваться в преимуществах каждого из них;
- важность взаимодействия и построения отношений с заказчиком;
- роль метода Ассесмент Центра для сотрудников компании и самой организации;
- важность проработки модели компетенций с заказчиком процесса;
- роль объективного и беспристрастного наблюдения в ходе проведения Ассесмент Центра;
- особенности процесса коучинга;
- разнообразие услуг коучинга;
- важность взаимодействия и построения отношений с клиентом;
- необходимость системного и безоценочного взгляда на запрос клиента;
- особенности стрессовых явлений и их значение;
- разнообразие стрессовых реакций и причин поведения людей, находящихся в стрессе;
- важность системного и междисциплинарного подхода к проблеме стресса;
- важность разрешения и предотвращения стрессовых ситуаций в организации.
- природу тренинговой деятельности;
- значимость тренера в работе с группой;
- организацию процесса обучения;
- о рекрутменте в целом (цели, задачи, функции),
- отличительные особенности внутреннего и внешнего рекрутмента,

#### **Иметь навыки:**

- объективного (независимого) и системного мышления;
- целеустремленности, открытости новому, смелости;
- оперативной работы с большим и неструктурным потоком информации;
- построения карт, схем на бумажных и цифровых носителях с применением компьютерных программ;
- построения личного взаимодействия с людьми различного полового, профессионального и социального статуса;
- внедрения инноваций и инновативных тенденций в сложившуюся организационную политику.
- объективного и беспристрастного наблюдения за процессом;

- составления личных и сводных отчетов наблюдения по наблюдаемому участнику Ассессмент Центра;
- рассмотрения запроса клиента в системе и целостно.
- системной проработки алгоритма стресса «вход – выход»;
- конструирование тренинговых программ;
- технология ведения тренинга и групповой динамики;
- профессиональная идентичность и личностный стиль тренера;
- сбор предварительной информации о кандидатах;
- активное слушание;
- оценка невербального поведения;
- организация процесса обучения
- системы оценки результативности труда.
- разработки программы адаптации и ее проведения,
- оценки результатов прохождения испытательного срока,
- оценки результатов собственной деятельности.

## **5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Тема 1. Особенности кадрового и консалтингового бизнеса

HR стратегии

Тема 2. BSC и KPI. Основные этапы подбора персонала

Тема 3. Организация процесса внешнего и внутреннего подбора персонала. Системный подход в подборе персонала

Тема 4. Этика делового общения менеджера по персоналу: юридический и психологический аспект

Тема 5. Методы оценки персонала. Ассессмент центр в системе оценки персонала

Тема 6. Планирование и оценка результатов собственной деятельности. Особенности регулирования организационного конфликта

Тема 7. Профилактика стресса в организации. Психокоррекция и профилактика ПДЛ

Тема 8. Психологические основы тренинговых программ. Основы конструирования тренинговых программ

Тема 9. Особенности планирования и организации тренинговых программ в зависимости от поставленных целей и задач. Особенности и методы работы с групповой динамикой. Личность ведущего в группе