Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.Б.12*«Управление человеческими ресурсами»*

*Направление 38.03.02 Менеджмент*

*Профиль: Менеджмент в туризме и санаторно-курортном деле*

Рабочая программа учебной дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению *38.03.02 Менеджмент.*

**Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к базовой части дисциплин учебного плана.

**Цель и задачи дисциплины, требования к результатам освоения дисциплины:**

Целью дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является ознакомление студентов с теоретическими основами управления персоналом в современной организации и обучение их необходимым практическим навыкам принятия управленческих решений в отношении человеческих ресурсов хозяйствующего субъекта.

Учебные задачи дисциплины

Задачами изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются формирование у студента знаний в области теории управления персоналом организации, а также приобретение навыков анализа и проектирование целевых, функциональных, обеспечивающих подсистем системы управления организации, элементов системы управления отдельных структурных единиц.

В более детальном виде задачами дисциплины являются:

* приобретение студентами систематизированных знаний об основных современных теориях управления персоналом в туризме и санаторно-курортном деле.
* изучение методов планирования персонала, основ организационного проектирования организации и оптимизации бизнес-процессов.
* знакомство с современными кадровыми технологиями по отбору, подбору и найму персонала и изучения рынка труда.
* изучение методов оценки персонала.
* изучение современных методов обучения и развития персонала.
* изучение современных методов мотивации и стимулирования персонала предприятия в туризме и санаторно-курортном деле.
* приобретение систематизированных знаний о кадровом документообороте и его месте в управлении персоналом.
* изучение теоретических основ организационной культуры и современных методов управления ею в организации.
* ознакомление с деятельностью руководителя по организации безопасных условий труда для персонала.

**В результате освоения компетенций студент должен:**

1. **Знать:**

1.1 Теоретические основы управления персоналом организации. Особенности его в туризме и санаторно-курортном деле;

1.2 Принципы и методы управления персоналом организации;

1.3 Современные кадровые технологии;

1.4 Этапы карьерного роста персонала;

1.5 Основные методы оценки персонала и организационной культуры;

1.6 Методики оценки эффективности управления персоналом организации.

1. **Уметь:**

2.1 Использовать полученные знания в конкретных ситуациях, возникающих в процессе управления человеческими ресурсами современной сервисной организации;

2.2 Разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяйственных решений, качающихся эффективного использования человеческих ресурсов;

2.3 Применять современные методы управления эффективного использования человеческими ресурсами;

1. **Владеть:**

3.1 Методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);

3.2 Современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;

3.3 Современным инструментарием управления человеческими ресурсами;

**3. Формируемые компетенции:**

ОК-5 – способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.

ОПК-2 – способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

ОПК-3 - способностью 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.

ПК-1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК-2 – владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

ПК-19 – владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками.

**Содержание дисциплины (содержание разделов дисциплины, разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами, разделы дисциплины и виды занятий):**

Тема 1. Введение. Цели, задачи, структура и содержание курса. Исторический экскурс.

Цели управления персоналом и человеческими ресурсами. Основные отличия управления персоналом и управление человеческими ресурсами. Исторический аспект формирования современных представлений об эффективном использовании человеческих ресурсов. Особенности управления человеческими ресурсами в туризме и санаторно-курортном деле.

*Формируемые компетенции: ОК-5*

Тема 2. Основные модели менеджмента и HR- менеджмент. Основные функции и содержание деятельности по управлению человеческими ресурсами.

Структура модели конкурирующих ценностей Р. Куинна, содержание моделей рациональных целей, внутренних процессов, человеческих отношений и открытых систем.

Сравнительный анализ функций кадровых служб, работающих по старым и новым технологиям. Содержание основной деятельности по управлению человеческими ресурсами. Особенности управления человеческим ресурсами на современных российских предприятиях.

*Формируемые компетенции: ОПК-2, ПК-1, ПК-2*

Тема 3. Роль и место структуры по управлению человеческим ресурсами в организации. Современная организация подразделения по управлению человеческим ресурсами в туризме и санаторно-курортном деле.

Основные функции службы по управлению человеческими ресурсами. Система управления персоналом и место службы по управлению человеческими ресурсами в ней. Права подразделения по управлению человеческим ресурсам и его взаимодействие с другими структурными подразделениями организации. Определение политики в области человеческих ресурсов и ее содержание. Современная организация подразделений по работе с персоналом.

*Формируемые компетенции: ОПК-3, ПК-2, ПК-19*

Тема 4. Планирование человеческих ресурсов. Цели, методы и содержание процесса планирования человеческих ресурсов.

Стратегическое планирование человеческих ресурсов. Организация планирования, его цели и процесс планирования человеческих ресурсов в организации.

Распределение ответственности между линейными руководителями и кадровыми подразделениями. Основные методы планирования. Особенности планирования человеческих ресурсов в российских современных компаниях.

*Формируемые компетенции: ОПК-2, ПК-1,ПК-2*

Тема 5. Анализ работы. Методы и задачи анализа рабочего места. Понятие о бизнес-процессе. Компетенции в процессном подходе к организации современного бизнеса. Особенности организации бизнеса в туризме санаторно-курортном деле.

Содержание функции анализа работы. Основные этапы анализа работы. Распределение ответственности. Описание рабочих мест. Подготовка функциональных обязанностей и распределение должностных позиций. Обоснование преимуществ должностного анализа. Ранжирование и классификация должностных позиций. Основные методы анализа работы: анкетирование, с использованием документальной информации, наблюдение, интервью, Hay-MSL метод, метод бального ранжирования.

*Формируемые компетенции: ПК-2, ПК-19*

Тема 6. Отбор, подбор и наем человеческих ресурсов для предприятия. Особенности требований к персоналу сервисного бизнеса, туризма и санаторно-курортного дела

Система комплектации человеческими ресурсами. Использование компетентностного подхода при комплектации персонала. Отличия и содержание работы по отбору, подбору и найму сотрудников на современном предприятии. Внешний и внутренний источник подбора персонала, их достоинства и недостатки. Особенности работы с рекрутинговым агентством.

*Формируемые компетенции: ОК-5, ПК-1, ПК-2*

Тема 7. Ориентация сотрудника, введение в должность. Основные задачи и методы адаптации сотрудника в компании. Место и задачи организационной культуры в успешности деятельности современного предприятия.

Сущность ориентации сотрудника. Основное содержание введения в должность сотрудника и организация процедуры. Сущность и основные виды адаптации сотрудника. Значение адаптационных программ для повышения лояльности сотрудников.

Содержание понятия организационная культура. Методы изучения и развития организационной культуры в организации.

Основные виды, содержание и значение коммуникаций в организации.

*Формируемые компетенции:ОПК-2 ОПК-3, ПК-2*

Тема 8. Современные представления о лояльности сотрудников в коммерческой организации. Основные пути формирования лояльности персонала коммерческой организации.

Сущность понятия лояльность сотрудника, ее слагаемые и показатели. Современные методы оценки уровней развития лояльности персонала на предприятии. Значение лояльности сотрудников для успешной деятельности коммерческого предприятия.

Основные пути формирования лояльности персонала на предприятиях туризма и санаторно-курортного дела. Роль подразделения по управлению человеческими ресурсами в системе формирования лояльности персонала.

*Формируемые компетенции: ПК-1, ПК-2, ПК-19*

Тема 9. Современные подходы к оценке персонала. Компетентностный подход в оценке персонала. Разработка системы оценки персонала в современном коммерческом предприятии туризма и санаторно-курортного дела.

Сущность функции оценка персонала и отличие ее от аттестования персонала. Предмет, цели и методы оценки персонала. Профессиональные компетенции и их использование в оценке персонала. Существующая практика создания систем оценки персонала на отечественных коммерческих предприятиях.

*Формируемые компетенции: ПК-1, ПК-2, ПК-19*

Тема 10. Обучение и развитие персонала. Содержание процесса обучения. Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов. Планирование карьеры сотрудников.

Планирование обучения персонала на предприятиях туризма и санстрно-курортного дела. Разделение ответственности между линейными руководителями и кадровыми подразделениями по вопросам организации обучения персонала. Виды обучения, содержание процесса обучения. Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов. Цели, задачи и методы обучения персонала. Внутреннее и внешнее обучение. Общее и профильное обучение. Виды мотивации обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Планирование и управление карьерой сотрудников. Система работы с кадровым резервом на предприятии.

*Формируемые компетенции: ОК-5, ПК-1, ПК-2*

Тема 11. Системы оплаты и стимулирования персонала. Содержание деятельности по оплате труда. Процесс управления оплатой труда работника на предприятии туризма и санаторно-курортного дела.

Содержание деятельности по оплате работы. Основные системы материального стимулирования труда персонала. Процесс управления оплатой труда работника на основе профессиональных компетенций, его сущность и содержание. Анализ различного вида оплаты труда персонала. Системы материального премирования персонала. Понятия компенсационного пакета. Групповое вознаграждение. Оплата за знания и компетенцию. Оплата труда с помощью грейдов. План Сканлоне. Место и роль подразделения по управлению человеческими ресурсами в выработке политики в области оплаты труда сотрудников.

*Формируемые компетенции: ПК-1, ПК-2, ПК-19*

Тема 12. Бюджет службы управления человеческим ресурсами. Основные статьи расходов. Порядок составления бюджета на человеческие ресурсы.

Современный процесс бюджетирование и место подразделения по управлению человеческих ресурсов в этом процессе. Понятие о фонде оплаты труда и порядок его формирования. Страховые взносы, их размер и порядок их исчисления. Понятие о центре ответственности. Основные статьи расходов на персонал и порядок расчетов по ним.

*Формируемые компетенции: ОК-5, ПК-2, ПК-19*

Тема 13. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами на предприятии туризма и санаторно-курортного дела. Аудит и контроллинг человеческих ресурсов. Современные методы сокращения расходов на персонал.

Содержание деятельности и виды оценки эффективности управления человеческими ресурсами на предприятии. Понятие об аудите и контроллинге человеческих ресурсов и направлениях его проведения. Современные методы оптимизации расходов на персонал. Аутсорсинг и аутстаффинг персонала. Достоинства и недостатки современных методов использования заемного персонала.

*Формируемые компетенции: ОПК-2, ПК-2*

**Объем дисциплины**: 3 з.е./108 часов, контактные часы - 44, в том числе аудиторных часов 42: 14 часов лекций, 28 часа практических и семинарских занятий, 2 часа электронное обучение.

**Форма промежуточного контроля**: 3 семестр – экзамен.

**Семестр** – 3.

Разработчик: доцент кафедры менеджмента и права ПИ(ф)РЭУ им. Г.В. Плеханова к.псих.н., доцент Гордеев А.