

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина *Современные проблемы управления персоналом* является дисциплиной *вариативной* части, является обязательной дисциплиной.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "8" апреля 2015 г. № 367.

Целью освоения дисциплины является формирование знаний и практических навыков по основным теоретическим и методическим положениям управления персоналом.

Задачи:

- приобретение студентами навыков управления персоналом в организации;
- планирования и управления организацией труда;
- освоение и избегание проблем в технологиях управления развитием персонала;
- изучение методов, способов принятия решений в конкретных хозяйственных ситуациях и принципов управления персоналом;

Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	ОПК -3	технологии проведения мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала	разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	навыками оценки эффективности работы с персоналом
	умением выявлять и формулировать	ОПК -11	базовые принципы и аспекты	разрабатывать и применять технологию	современными технологиями межличностног

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
	ь актуальные научные проблемы управления персоналом		эффективно о общения и способы подачи информации	бесконфликтног о общения в системе управления персоналом	о общения в системе управления персоналом

Содержание разделов дисциплины

№	Наименование и содержание разделов
1	<p>ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>Взаимосвязь понятий: рынок труда, рынок рабочей силы, рынок трудовых ресурсов, их современное содержание. Место рынка трудовых ресурсов в современной рыночной экономике. Проблема экономически активного населения и безработных. Государственная кадровая политика, современные подходы к регулированию рынка трудовых ресурсов. Кадровая политика, как стратегия управления персоналом в организации. Типы кадровой политики. Этапы построения и условия разработки кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия</p>
2	<p>РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ</p> <p>Современные технологии управления персоналом Вопросы организационного проектирования и построения системы управления персоналом. Планирование работы с персоналом. Современные функции службы персонала. Социальное партнерство. Анализ современных подходов к формированию кадрового состава; методов поддержания работоспособности персонала (оценка труда, формирование кадрового резерва, планирование карьеры, стимулирование и развитие персонала); методов оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры. Проблемы организационного поведения. Конфликт как инструмент развития. Совершенствование системы и технологии кадровой работы. Оценка экономической и социальной эффективности. Современное состояние кадрового менеджмента в России.</p>
3	<p>РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ</p> <p>Современные технологии управления персоналом Вопросы организационного проектирования и построения системы управления</p>

<p>персоналом. Планирование работы с персоналом. Современные функции службы персонала. Социальное партнерство. Анализ современных подходов к формированию кадрового состава; методов поддержания работоспособности персонала (оценка труда, формирование кадрового резерва, планирование карьеры, стимулирование и развитие персонала); методов оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры. Проблемы организационного поведения. Конфликт как инструмент развития. Совершенствование системы и технологии кадровой работы. Оценка экономической и социальной эффективности. Современное состояние кадрового менеджмента в России.</p>
--

Подробное содержание дисциплины, структура учебных занятий, трудоемкость изучения дисциплины, входные и исходящие компетенции, уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенций, учебно-методическое, информационное, материально-техническое обеспечение учебного процесса изложены в рабочей программе дисциплины.