



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»  
INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS



**УТВЕРЖДЕНО**

на заседании Ученого Совета ИМЭС  
Протокол №10 от 26 мая 2016 года

Дектор ИМЭС

*Т.П. Богомолова* Т.П. Богомолова

**АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН**

основной профессиональной образовательной программы  
высшего образования

**по направлению подготовки  
38.03.02 Менеджмент**

Профиль «Международный менеджмент»

Для очной, очно-заочной и заочной форм обучения

Москва  
2016

**1. Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом:  
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

**2. Цель и задачи дисциплины (модуля)**

Целью дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование и развитие системы знаний, навыков и умений в области HR-менеджмента, актуальность и значимость которого резко возрастают в связи с глобализацией экономических, политических, социальных и духовных процессов, а также необходимостью эффективно управлять мультинациональными компаниями и трудовыми коллективами в различных отраслях и сферах деятельности.

**Задачи дисциплины:**

- исследование сущности, специфики и содержания управления человеческими ресурсами как главного источника эффективного функционирования современной организации;
- анализ особенностей кадрового, информационно-технического и правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами;
- углубленное изучение функций HR-менеджмента (планирование, отбор, расстановка, социализация и адаптация, подготовка и переподготовка, перемещение (ротация) и выдвижение (карьерный рост), стимулирование и мотивация, деловая оценка, увольнение работников);
- постижение диалектики биологического и социально-культурного, материального и духовного элементов человеческого бытия, особенностей реализации знаний, навыков и умений субъекта на институциональном, национальном и международном уровнях;
- понимание механизмов эволюции организационно-управленческих идей, концепций, теорий и школ, а также их взаимосвязи с другими областями и сферами научного знания изучение классических принципов страхования;
- выявление тенденций (перспективных направлений) развития организации и методологических основ управления изменениями и инновациями;
- формирование у обучающихся первичных навыков руководства и лидерства;
- ознакомление с методами персонального развития сотрудников в организации;
- введение в поле актуальных проблем этики и психологии управления, стратегии, тактики и техники (технологии) делового общения;
- изучение теоретических и прикладных основ профилактики и разрешения (оптимизации) конфликтов в организации.

**3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

<b>Код компетенции</b>	<b>Содержание компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<b>ОПК-3</b>	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий	З <sup>1</sup> .2 <sup>2</sup> . – методы и инструменты подбора, отбора, адаптации, профессионально-должностных перемещений персонала, технологии обучения и развития, деловой

<sup>1</sup> 3. – Знать (здесь и далее в таблице)

<sup>2</sup> 2 – Этап формирования компетенции (здесь и далее в таблице)

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
	управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	оценки У <sup>3</sup> .2. – выявлять потребности в обучении и развитии персонала, разрабатывать программы обучения и развития В <sup>4</sup> .2. – навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-2	владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	3.1. – методологию, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления и прогнозирования человеческих ресурсов У.1. – управлять формированием и использованием интеллектуальных и креативных ресурсов организации, повышением производительности труда В.1. – навыками разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой
ПК-7	владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умение координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	3.1. – принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия У.1. – проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований В.1. – навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности исполнителей

#### 4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы высшего образования

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» входит в базовую часть учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Международный менеджмент». В структурно-логическом плане она связана с

<sup>3</sup> У. – Уметь (здесь и далее в таблице)

<sup>4</sup> В. – Владеть (здесь и далее в таблице)

дисциплинами «Менеджмент», «Теория организации», «Организационное поведение», а в концептуальном – выступает фундаментальной основой подготовки управленческих кадров, имеет выраженную мировоззренческую и методологическую направленность. Кроме того, дисциплина определяет подготовку бакалавра широкого профиля для работы во внешнеторговых коммерческих структурах, организациях и предприятиях госсектора, учебных, научных и проектных организациях отраслей экономики России.

**5. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, всего – 108 часов.

**6. Форма промежуточной аттестации: зачет.**

