

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ «HR-менеджмент»

по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки
38.03.01 «Экономика» (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль): Мировая экономика

Общий объем дисциплины – 3 з.е. (108 часов)

Форма промежуточной аттестации – Зачет.

В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы компетенции с соответствующими индикаторами их достижения:

- ПК-8.4: Способен проводить предварительный анализ поступающих коммерческих предложений, запросов от потенциальных партнеров на внешних рынках;

Содержание дисциплины:

Дисциплина «HR-менеджмент» включает в себя следующие разделы:

Форма обучения очная. Семестр 7.

1. Кадры, персонал и ресурсы человека как объекты управления. Методологические основы HR-менеджмента: американский и западноевропейский опыт (от Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера до Г. Минцберга, Г. Хофстеде, Р. Кийосаки). Методологические основы HR-менеджмента: азиатский опыт (от К. Мацуситы и А. Мориты до Ли Куан Ю и Джека Ма). Система управления человеческими ресурсами: сущность, элементы, механизмы функционирования. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом..

2. Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами. Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации. Делопроизводственное обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами..

3. Кадровый потенциал и кадровая политика организации, осуществляющей внешнеэкономическую деятельность. Понятие и оценка кадрового потенциала. Система показателей, характеризующих кадровый потенциал организации. Управление развитием кадрового потенциала. Потенциал и внутрифирменная политика организации: общая характеристика. Сущность и содержание кадровой политики организации. Основные стратегии управления персоналом подразделения сотрудников, занимающихся проведением анализа поступающих коммерческих предложений, запросов от потенциальных партнеров на внешних рынках..

4. Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов в организации. Рекрутинг. Цели планирования человеческих ресурсов. Процесс планирования человеческих ресурсов. Методы планирования человеческих ресурсов. Сущность прогнозирования потребности в персонале организации. Процесс подбора, отбора и найма. Особенности подбора и расстановки кадров организации, осуществляющей внешнеэкономическую деятельность: оценка способностей участия в подготовке и проведении мероприятий маркетинговой, коммерческой, инвестиционной и иных видов политики организации в сфере внешней торговли и международного бизнеса (в том числе проведением анализа поступающих коммерческих предложений, запросов от потенциальных партнеров на внешних рынках) ..

5. Профориентация, адаптация и обучение персонала. Сущность и специфика профессиональной ориентации. Основные факторы дифференциации персонала. Понятие адаптации, ее основные направления. Профессиональное обучение как фактор развития. Виды профессионального обучения персонала отдела внешнеэкономической деятельности (внешнеторговой фирмы). Формирование способностей проводить предварительный анализ поступающих коммерческих предложений, запросов от потенциальных партнеров на внешних рынках, а также другие мероприятия коммерческой, маркетинговой, инвестиционной политики

организации в сфере внешней торговли. Организационные формы обучения персонала, оценка эффективности обучения. Теория и практика оценки персонала. Аттестация. Формирование кадрового резерва..

6. Стимулирование и мотивация в управлении человеческими ресурсами. Сущность и специфика стимулирования и мотивации. Содержательные концепции мотивации. Иерархия потребностей человека. Процессуальные теории мотивации. Программы стимулирования профессиональной деятельности..

7. Деловая оценка персонала и эффективность HR-менеджмента. Деловая оценка персонала: общая характеристика. Оценка результативности проведения мероприятий коммерческой, маркетинговой и инвестиционной политики в сфере внешней торговли. Эффективность управления и оценка управленческого труда. Эффективность управления человеческими ресурсами. Аудит человеческих ресурсов. Информационная система о человеческих ресурсах. Коммуникации в организации. Исследования в области управления персоналом. Оценка и измерение эффективности управления персоналом..

8. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами. Лизинг и аутстаффинг. Аутсорсинг, контроллинг персонала, занимающегося ВЭД. Рынок логистики в сфере трудоустройства.

Разработал:
старший преподаватель
кафедры МЭО

Е.В. Баранова

Проверил:
Директор ИЭиУ

И.Н. Сычева