

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Курганский государственный университет»
(КГУ)

Кафедра менеджмента и маркетинга



УТВЕРЖДАЮ:
Первый проректор
С.Н. Щербич /
«30 августа» 2019 г.

Рабочая программа учебной дисциплины
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

образовательной программы высшего образования –
программы бакалавриата
38.03.02 – Менеджмент
Направленность «Менеджмент организации»

Форма обучения: заочная

Курган 2019

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с учебными планами по программе бакалавриата «Менеджмент» (Менеджмент организации), утвержденными:

- для заочной формы обучения «29» августа 2019 года.

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» «30» августа 2019 года., протокол № 1.

Рабочую программу составил
доцент, к.э.н.

Е.Н. ИЛЬЧЕНКО

Согласовано:

Заведующий кафедрой
«Менеджмент и маркетинг»
доцент, к.э.н.

З.Н. ВАРЛАМОВА

Специалист
по учебно-методической работе
Учебно-методического отдела

Г.В. КАЗАНКОВА

Начальник Управления
образовательной деятельности

С.Н. СИНИЦЫН

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Всего: 4 зачетных единицы трудоемкости (144 академических часа)

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		5
Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов в том числе:	12	12
Лекции	6	6
Лабораторные работы	6	6
Самостоятельная работа, всего часов в том числе:	132	132
Подготовка контрольной работы	18	18
Подготовка к экзамену	27	27
Другие виды самостоятельной работы	87	87
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен
Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов	144	144

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к базовой части дисциплин Блока 1. Изучение дисциплины базируется на результатах обучения, сформированных при изучении следующих дисциплин: «Теория менеджмента», «Персональный менеджмент», «Психология».

Результаты обучения по дисциплине необходимы для освоения последующих дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Управление изменениями», «Разработка управленческого решения», а также выполнения выпускной квалификационной работы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Целью освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающихся основополагающих знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами организации.

Задачами дисциплины являются:

- изучение теоретико-методических основ и практики управления человеческими ресурсами;
- освоение понятийного аппарата, терминологии, определений и формулировок, используемых в современной практике управления человеческими ресурсами;
- выработка практических навыков сбора, обобщения, систематизации и анализа фактических данных о персонале организации, их структуре, принципах, закономерностях и особенностях управления человеческими ресурсами в организациях.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способность 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 (ОПК-3);

- 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-1);

- 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-2);

- способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-5).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- знать принципы целеполагания, виды и методы организационного проектирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; основные теории мотивации, лидерства и власти; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики; современные технологии управления персоналом персонала; типы организационной культуры и методы ее формирования; (для ОПК-3, ПК-1, ПК-2; ПК-5);

- уметь анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования; организовать групповую работу; ставить и решать стратегические и оперативные управленческие задачи; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; принимать участие в проектировании организационных действий, и эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности, анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний (для ОПК-3, ПК-1, ПК-5);

- владеть навыками организационного проектирования; использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций (для ОПК-3, ПК-1, ПК-2; ПК-5);

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-тематический план

Заочная форма обучения

Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
		Лекции	Лабораторные работы
1	Управление человеческими ресурсами: место и роль в системе управления организации	0,5	-

2	Методологические основы управления человеческими ресурсами	0,5	-
3	Система управления человеческими ресурсами организации	0,5	2
4	Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами	0,5	-
5	Кадровое планирование и прогнозирование	0,5	-
6	Формы и методы найма персонала	0,5	-
7	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала	-	-
8	Развитие персонала	0,5	-
9	Управление деловой карьерой сотрудников	0,5	-
10	Оценка (аттестация) персонала	0,5	-
11	Высвобождение персонала	-	-
12	Мотивация персонала	0,5	2
13	Управление конфликтами	0,5	-
14	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	0,5	2
Всего:		6	6

4.2. Содержание лекционных занятий

Тема 1. Управление человеческими ресурсами: место и роль в системе управления организации

Управление персоналом как составная часть менеджмента. Цели и задачи управления персоналом. Персонал предприятия как объект управления. Эволюция управленческой мысли. Особенности управления персоналом на государственной и муниципальной службе.

Тема 2. Методологические основы управления человеческими ресурсами

Методология как учение, система принципов, способов и методов организации и построения управления персоналом. Взаимодействие принципов системы управления персоналом. Система методов управления персоналом. Взаимосвязь и взаимодействие административных, экономических и социально- психологических методов.

Тема 3. Система управления человеческими ресурсами организации

Система управления персоналом. Место и роль кадровой службы в управлении персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура кадровой службы предприятия. Кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

Тема 4. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами

Понятие и роль кадровой политики. Классификация форм кадровой политики. Основные требования к кадровой политике на уровне государственного и муниципального управления. Понятие кадровой стратегии и взаимосвязь ее с кадровой политикой. Типы кадровых стратегий

и их место в общей стратегии организации. Механизмы реализации кадровой политики.

Тема 5. Кадровое планирование и прогнозирование

Сущность, цели и задачи кадрового планирования в организации. Стратегическое планирование персонала. Маркетинг персонала. Методы прогнозирования потребностей в персонале. Анализ и оценка кадрового потенциала.

Тема 6. Формы и методы найма персонала

Система отбора, подбора и расстановки персонала. Источники найма работников. Характеристика методов привлечения кандидатов. Процесс и методы отбора персонала.

Тема 7. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала

Профессиональная ориентация: понятие, цели, задачи, основные формы. Сущность и основные аспекты адаптации. Управление трудовой адаптацией. Основные трудности адаптационного периода.

Тема 8. Развитие персонала

Система обучения персонала: определение потребностей в обучении; распределение ресурсов; составление учебных планов и программ; методы обучения и их выбор; оценка результатов обучения сотрудников.

Тема 9. Управление деловой карьерой сотрудников

Понятие и этапы деловой карьеры. Виды карьеры. Управление деловой карьерой сотрудника. Работа с кадровым резервом.

Тема 10. Оценка (аттестация) персонала

Цели системы оценки персонала. Аттестация персонала: виды и порядок проведения на государственной и муниципальной службе. Компетентности подход к оценке персонала.

Тема 11. Высвобождение персонала

Сущность высвобождения персонала. Виды и порядок высвобождения персонала. Критерии отбора претендентов на высвобождение.

Тема 12. Мотивация персонала

Мотивация труда: сущность, виды, структура. Основные теоретические концепции мотивации труда: содержательные и процессуальные. Управление мотивацией персонала. Процесс формирования мотивационных программ.

Тема 13. Управление конфликтами

Конфликт: причины возникновения, типы, последствия. Основные теории конфликта. Управление конфликтами. Роль руководителя в разрешении конфликта. Понимание природы стресса.

Тема 14. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами

Понятие эффективности, критерии и показатели эффективности. Существующие подходы к оценке эффективности управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт.

4.3. Лабораторные занятия

Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Наименование лабораторного занятия	Норматив времени, час.
			Заочная форма обучения
3	Система управления человеческими ресурсами организации	Лабораторная работа №1 «Построение системы управления персоналом»	2
12	Мотивация персонала	Лабораторная работа № 2 «Мотивация персонала»	2
14	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	Лабораторная работа № 3 «Разработка управленческих решений по совершенствованию системы управления персоналом»	2
Всего:			6

4.4. Контрольная работа

(для обучающихся заочной формы обучения)

Контрольная работа выполняется студентами заочной формы обучения в соответствии с методическими указаниями, представленными в списке учебно-методических материалов по дисциплине, с целью самостоятельной проработки теоретических и практических вопросов для закрепления и углубления знаний, а также овладения практическими навыками профессионального мышления.

Первое задание – два теоретических вопроса. Теоретические вопросы обеспечивают концентрацию внимания на основных понятиях и проблемах изучаемой дисциплины. Студенту необходимо изложить содержание теоретического вопроса, рассмотреть различные подходы к решению исследуемой проблемы в отечественной и зарубежной литературе, выявить основные тенденции развития проблемы, обосновать собственную позицию студента по данному вопросу. В ходе работы студент самостоятельно определяет информационную базу, включающую опубликованные статистические данные, результаты социологических исследований, материалы научных и практических конференций по рассматриваемой проблематике. Информационными источниками могут являться Internet, российские и региональные статистические сборники, периодическая литература. Объем выполненного задания 12-15стр.

Второе задание – практическая ситуация. Разбор конкретной практической ситуации направлен на выработку умений и приобретение

практических навыков в решении проблемных ситуаций в области управления персоналом на предприятии. Студенту необходимо ознакомиться с выбранной ситуацией, предложить свой вариант ее решения, дать обоснование.

Работа выполняется по 10 вариантам в объеме 15-20 страниц печатного текста. В конце работы должен быть представлен список использованных источников (учебная и научная литература, периодическая печать, законодательные и нормативные документы, сайты Интернет) в количестве не менее 10 наименований.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При прослушивании лекций рекомендуется в конспекте отмечать все важные моменты, на которых заостряет внимание преподаватель, в частности те, которые направлены на качественное выполнение соответствующего лабораторного задания.

Преподавателем запланировано использование при чтении лекций технологии учебной дискуссии. Поэтому рекомендуется фиксировать для себя интересные моменты с целью их активного обсуждения на дискуссии в конце лекции.

Залогом качественного выполнения лабораторных работ является самостоятельная подготовка к ним накануне путем повторения материалов лекций. Рекомендуется подготовить вопросы по неясным моментам и обсудить их с преподавателем в начале лабораторной работы.

Преподавателем запланировано применение на лабораторных занятиях технологий развивающего обучения, коллективного взаимодействия, разбора конкретных ситуаций. Поэтому приветствуется групповой метод выполнения лабораторных работ, защиты отчетов, а также взаимооценка и обсуждение результатов выполнения лабораторных работ.

Часть лабораторных работ выполняется с использованием таких программных продуктов, как Microsoft PowerPoint и Microsoft Office Excel. Рекомендуется повторить навыки использования указанных программ.

Выполнение самостоятельной работы подразумевает самостоятельное изучение разделов дисциплины, подготовку к лабораторным занятиям, выполнение контрольной работы (для заочной форм обучения) и подготовку к экзамену.

Рекомендуемая трудоемкость самостоятельной работы представлена в таблице:

Рекомендуемый режим самостоятельной работы

Наименование вида самостоятельной работы	Рекомендуемая трудоемкость, акад. час.
	Заочная форма обучения

Самостоятельное изучение тем дисциплины:	81
Тема 1. Управление человеческими ресурсами: место и роль в системе управления организации	6
Тема 2. Методологические основы управления человеческими ресурсами	6
Тема 3. Система управления человеческими ресурсами организации	6
Тема 4. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами	6
Тема 5. Кадровое планирование и прогнозирование	6
Тема 6. Формы и методы найма персонала	6
Тема 7. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала	6
Тема 8. Развитие персонала	6
Тема 9. Управление деловой карьерой сотрудников	6
Тема 10. Оценка (аттестация) персонала	5
Тема 11. Высвобождение персонала	4
Тема 12. Мотивация персонала	6
Тема 13. Управление конфликтами	6
Тема 14. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	6
Подготовка к лабораторным занятиям (по 2 часу на каждое занятие)	6
Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	18
Подготовка к экзамену	27
Всего:	132

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень оценочных средств

1. Контрольная работа (для заочной формы обучения).
2. Перечень вопросов к экзамену.
3. Задания к лабораторным занятиям.

6.2. Процедура оценивания результатов освоения дисциплин

Экзамен проводится в устной форме по заранее представленным вопросам. В билете содержится по два вопроса. Время, отводимое студенту на сдачу экзамена, составляет не менее 25 минут.

Результаты текущего контроля успеваемости и экзамена заносятся преподавателем в экзаменационную ведомость, которая сдается в организационный отдел института в день экзамена, а также выставляются в зачетную книжку студента.

6.4. Примеры оценочных средств для экзамена **Примерные контрольные вопросы**

**для проведения промежуточной аттестации (экзамена)
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»**

- 1 Теоретико-методологические подходы к управлению человеческими ресурсами организации: сущность, принципы, методы.
- 2 Эволюционное развитие концепций управления персоналом. Основные технологии управления персоналом.
- 3 Кадровая политика организации: содержание, цели, принципы, виды.
- 4 Кадровая стратегия организации: сущность, цели, направления. Кадровые мероприятия.
- 5 Служба кадров организации: цели, задачи, структура (организационная и профессиональная), функции.
- 6 Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами.
- 7 Кадровое планирование в организации: сущность, цели, задачи. Этапы кадрового планирования.
- 8 Характеристика основных методов прогнозирования потребностей в персонале.
- 9 Источники потребностей организации в персонале (внешние и внутренние). Анализ содержания работы (должностная инструкция и карта компетентности).
- 10 Сравнительная характеристика методов привлечения персонала в организацию.
- 11 Маркетинг персонала.
- 12 Методы отбора потенциальных сотрудников на вакантное рабочее место. Характеристика этапов отбора.
- 13 Адаптация персонала в организации: сущность, направления, аспекты, типы, стадии.
- 14 Управление процессом адаптации. Показатели успешности процесса адаптации.
- 15 Цели, задачи и виды обучения персонала.
- 16 Особенности подготовки и обучения руководителей и специалистов.
- 17 Оценка персонала: сущность, цели, требования.
- 18 Основные методы оценки персонала (сравнительный анализ)
- 19 Факторы, влияющие на результаты деятельности персонала. Особенности оценки результатов труда управленческого персонала организации.
- 20 Мотивация труда персонала организации.
- 21 Основные теоретические концепции мотивации труда: содержательные и процессуальные.
- 22 Основные направления повышения мотивации труда персонала организации.
- 23 Деловая карьера: сущность, виды, модели.

- 24 Конфликт: сущность, функции, типология.
- 25 Способы управления конфликтом. Схема анализа конфликта.
- 26 Стресс: сущность, причины, способы выхода.
- 27 Особенности кадровой политики при увольнении в РФ (по Трудовому Кодексу).
- 28 Характеристика зарубежного опыта управления персоналом: американская, японская и европейская модели управления персоналом.
- 29 Оценка и диагностика эффективности системы управления персоналом: подходы, направления анализа, экономический эффект. Концепция и методика оценки эффективности системы управления персоналом.

Примерные темы рефератов для неуспевающих студентов

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

- 1 Аттестация кадров и её процедура.
- 2 Власть и лидерство в управлении персоналом.
- 3 Государственная кадровая политика.
- 4 Деловые и личностные качества менеджера по управлению персоналом.
- 5 Закономерности, принципы и методы управления персоналом организации.
- 6 Кадровая политика организации: теория и практика.
- 7 Кадровое планирование в организации.
- 8 Концепция управления человеческими ресурсами.
- 9 Корпоративная культура как фактор эффективного управления человеческими ресурсами организации.
- 10 Маркетинг персонала.

Примерные темы контрольных работ (для студентов заочной формы обучения)

- 1 Управление персоналом: место и роль в системе управления организацией.
- 2 История становления и развития управления персоналом
- 3 Планирование и прогнозирование персонала организации
- 4 Персонал организации: основные характеристики
- 5 Кадровая политика и кадровая стратегия организации
- 6 Организационная культура предприятия в современных условиях
- 7 Межличностные коммуникации и пути повышения их эффективности
- 8 Мотивация труда персонала организации: сущность, содержание, виды
- 9 Современные концепции мотивации труда
- 10 Основные методы мотивации труда персонала организации
- 11 Внутриорганизационный конфликт и методы его разрешения
- 12 Управление конфликтом и эффективность работы организации

- 13 Психологическая совместимость в рабочей группе
- 14 Стресс: характеристика и методы понижения его уровня
- 15 Формальные и неформальные структуры в организации
- 16 Управленческие команды и их роль в обеспечении эффективности управления организацией
- 17 Кадровые агентства по подбору персонала и их роль в рыночной экономике
- 18 Методы отбора персонала для работы в организации
- 19 Организация рабочего места и рабочего времени современного руководителя
- 20 Адаптация персонала в организации
- 21 Система повышения квалификации и переподготовки персонала
- 22 Оценка деловых и профессиональных качеств персонала организации
- 23 Аттестация как организационно – правовое средство оценки деятельности персонала организации.
- 24 Деятельность кадровых служб в современных условиях
- 25 Деловая карьера: понятие, виды, этапы, модели
- 26 Организация оплаты труда работников предприятия
- 27 Социальная политика предприятия в современных условиях
- 28 Зарубежные системы оплаты труда персонала организации
- 29 Система поощрений и наказаний работника в организации
- 30 Высвобождение персонала (на примере законодательно установленного порядка высвобождения персонала в России)

6.5. Фонд оценочных средств

Полный банк заданий для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, показатели, критерии, шкалы оценивания компетенций, методические материалы, определяющие процедуры оценивания образовательных результатов, приведены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

7.1. Основная учебная литература

1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. — Москва: ИНФРА-М, 2019.— 235 с. — (Учебники для программы МВА). - Доступ из ЭБС «Znanium.com».
2. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/Еремин В.И., Шумаков Ю.Н., Жариков С.В. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 272 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».
3. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2020. — 388 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

7.2. Дополнительная учебная литература

1. Эфендиев, А. Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления : монография / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова, А.В. Ребров. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 192 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».
2. Гутнов, Р. Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации : монография / Р. Р. Гутнов. - 2-е изд. - Москва ; Челябинск : Социум, 2020. — 216 с. -Доступ из ЭБС «Znanium.com».
3. Управление персоналом организации: учебное пособие/ Ильченко Е. Н., Соськова О.Н. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2017. – 80 с.- Доступ из ЭБС КГУ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Методические указания к выполнению лабораторных работ.
2. Методические указания к выполнению контрольной работы (для студентов заочной формы обучения)

9. РЕСУРСЫ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1 www.garant.ru – Справочно-правовая система ГАРАНТ.
- 2 www.consultant.ru – Справочно-правовая система Консультант-Плюс
- 3 www.kgsu.ru – ЭБС Курганского государственного университета
- 4 www.studentlibrary.ru – ЭБС «Консультант студента»
- 5 www.znanium.com – Электронно-библиотечная система «Znanium.com»

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

При чтении лекций используются слайдовые презентации.

Минимальные требования к операционной системе и программному обеспечению компьютера, используемого при показе слайдовых презентаций: WindowsXP, FoxitReaderPro версия 1.3.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Компьютерный класс или мультимедийное оборудование (переносной персональный компьютер, мультимедийный проектор, мультимедийный экран).

**Аннотация к рабочей программе дисциплины
«Управление человеческими ресурсами»**

образовательной программы высшего образования –
программы бакалавриата

38.03.02 – Менеджмент

Направленность «Менеджмент организации»

Трудоемкость дисциплины: 4 ЗЕ (144 академических часа).

Семестр: 5 (заочная форма обучения)

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Содержание дисциплины:

Управление человеческими ресурсами: место и роль в системе управления организации. Методологические основы управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами организации. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами. Кадровое планирование и прогнозирование. Формы и методы найма персонала. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала. Развитие персонала. Управление деловой карьерой сотрудников. Оценка (аттестация) персонала. Высвобождение персонала. Мотивация персонала. Управление конфликтами. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.