

Аннотация дисциплины

«Стратегия управления человеческими ресурсами»

Дисциплина «Стратегия управления человеческими ресурсами» предназначена для студентов по направлению подготовки магистратуры 41.04.01 Зарубежное регионоведение, программа подготовки «Международные коммуникации и проекты в Азиатско-Тихоокеанском регионе» в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению.

Дисциплина «Стратегия управления человеческими ресурсами» (СУЧР) входит в вариативную часть обязательных дисциплин (модулей) учебного плана.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет: 3 зачетных единицы; 108 час. Программой предусмотрены: лекционные занятия (16 час.), в том числе в интерактивной форме – 6 час; самостоятельная работа студента 92 часа, в том числе 45 часов отводится на экзамен. Итоговый контроль – экзамен III семестр.

Цель дисциплины: Дисциплина «Стратегия управления человеческими ресурсами» предназначена для того, чтобы познакомить магистров со специфическими способностями организации. Они основаны на человеческих ресурсах, реализующихся через навыки, полученные путем обучения и приобретения опыта, на гибкости организации, достигаемой за счет повышенной адаптивности сотрудников, и на конкурентных преимуществах, сохраняемых благодаря приверженности и лояльности персонала.

Курс посвящен управленческим действиям, которые определяют процветание, выживание или гибель организаций в развивающейся экономике знаний.

Курс не ограничивается рассмотрением моделей и концепций управления человеческими ресурсами (УЧР). Основная цель курса:

– повышение качества стратегического мышления слушателей на основе приобретения необходимых знаний;

– формирование и развитие практических навыков применения инструментов стратегического управления человеческими ресурсами в современных условиях.

Содержание дисциплины охватывает следующий круг вопросов по формированию основ теории и практики управления человеческими ресурсами:

- актуализация проблемы управления человеческими ресурсами;
- соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал»;
- цели и задачи Стратегии управления человеческими ресурсами;
- виды деятельности и роли по Стратегии управления человеческими ресурсами;
- тенденции развития человеческих ресурсов и управление ими;
- политические и организационные аспекты управления человеческими ресурсами;
- система Стратегии управления человеческими ресурсами;
- области применения методов управления человеческими ресурсами;
- международный опыт Стратегии управления человеческими ресурсами;
- перспективы управления человеческими ресурсами и др.

В курсе дисциплины «Стратегия управления человеческими ресурсами» предпринят синтез образовательных технологий, объединяющих дисциплины экономического и менеджментского циклов и дисциплин управления персоналом.

В круг интересов УЧР входит забота о безопасности труда и здоровье работника, его личная удовлетворённость и полученные им результаты и планирование персонала. Сегодня исследователей проблемы УЧР привлекают такие факторы, как глобальная конкуренция, наличие мировой рабочей силы, этика бизнеса и окружающая среда. Проблематика УЧР включает

стратегические вопросы, относящиеся к интересам бизнеса самой организации.

В управленческой области специалисты по человеческим ресурсам более тесно занимаются цепочкой, в которую включены поставщики и потребители, как объекты интересов УЧР. По мере того, как специалисты по УЧР привлекаются к глобальным внешним и стратегическим вопросам, меняются их основные задачи. Если в отношении персонала задачами являются привлечение, сохранение и мотивация работников, то задачи УЧР включают итоговые показатели: конкурентоспособность, рентабельность, выживание, конкурентные преимущества и гибкость рабочей силы.

Курс опирается на знания, полученные магистрантами в процессе изучения таких дисциплин как «Азиатско-Тихоокеанский регион в мировой политике и экономике», «Основы управления проектами».

Для успешного изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способностью объяснять основные тенденции и закономерности исторического развития региона специализации (включая отдельные страны) в контексте всемирно-исторического процесса;

- способностью анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование внешней политики государств региона специализации, выделять основные тенденции и закономерности эволюции их внешнеполитических курсов.

В результате изучения данной дисциплины у студентов формируются следующие профессиональные компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-4 готовность к работе в многонациональном и поликультурном коллективе, проявлять толерантное отношение к межкультурным и	Знает	Культурное и конфессиональное разнообразие изучаемого региона.
	Умеет	Находить диалог и устанавливать контакты с представителями инокультурных сообществ.
	Владеет	Навыками профессиональной деятельности в поликультурном и многонациональном коллективе, учитывая особенности культурного

межрелигиозным различиям		разнообразия и придерживаясь толерантного отношения к представителям инокультурных сообществ.
ОПК-4 способность учитывать в практической и исследовательской деятельности этнокультурные, этноконфессиональные и этнопсихологические параметры, определяющие менталитет населения различных регионов мира	Знает	основные этнокультурные, этноконфессиональные и этнопсихологические параметры, определяющие менталитет населения различных регионов мира
	Умеет	ориентироваться в проблемных аспектах национального, регионального менталитета населения различных регионов мира
	Владеет	Навыками определения и учета этнокультурных, этноконфессиональных и этнопсихологических параметров, определяющие менталитет населения различных регионов мира в профессиональной деятельности
ОПК-14 способность просчитывать последствия принимаемых решений, готовностью нести персональную ответственность за результаты своей профессиональной деятельности и профессиональной деятельности подчиненных	Знает	Принципы принятия управленческих решений в профессиональной деятельности
	Умеет	Проводить определять степень ответственности за результаты своей профессиональной деятельности и профессиональной деятельности подчиненных
	Владеет	Способностью аргументированной оценки последствий принимаемых решений, готовностью нести персональную ответственность за результаты своей профессиональной деятельности и профессиональной деятельности подчиненных

Перечень образовательных технологий: лекции (в том числе в интерактивных формах), практические занятия (в том числе в интерактивных формах: проблема, групповая работа, все виды контроля), самостоятельная работа студента, консультации.