

Министерство здравоохранения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИКО-СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.И. ЕВДОКИМОВА»
ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России

Факультет	<u>Экономический</u>
Кафедра(ы)	<u>Экономического анализа и прогнозирования</u>

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кадровый менеджмент

Наименование дисциплины и Модуля (при наличии) /практики

38.03.02 Менеджмент

Код и Наименование специальности Направления подготовки Направленность

4 з.е. (144 акад.час.)

Трудоемкость дисциплины и Модуля (при наличии) /практики

Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель:

Дать знания по вопросам теории и практики кадрового менеджмента, а также использования различных методов управления персоналом в медицинской организации.

Задачи:

Формирование у студентов целостной системы знаний в области кадрового менеджмента.
Исследование современных методов оценки стоимости трудовых ресурсов и приоритетность их использования в зависимости от организационно-правовой формы хозяйствующего субъекта.

Обучение приемам разработки стратегии и тактики кадрового менеджмента.

Изучение понятия, целей и задач кадрового менеджмента, функций менеджера по персоналу, а также комплексных методов эффективного управления персоналом медицинской организации.

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Кадровый менеджмент реализуется в базовой части учебного плана подготовки бакалавров для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Менеджмент очной формы обучения

Дисциплина (модуль) изучается на четвертом курсе в седьмом семестре.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

ОК-6 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ОПК-3 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.

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.

Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Общие положения и теоретические основы управления персоналом

Тема 1. Общие положения и теоретические основы управления персоналом.

Основные понятия. Предмет, цели и задачи курса. Кадровая работа и ее роль в практической деятельности человека. Необходимость знания основ кадрового менеджмента для формирования профессионально подготовленного специалиста.

Раздел 2. Макроэкономический уровень управления персоналом**Тема 2. Макроэкономический уровень управления персоналом.**

Теория человеческого капитала. Международная миграция трудовых ресурсов. Международный рынок труда. Тенденции и последствия экспорта рабочей силы. Современные тенденции международной трудовой миграции.

Раздел 3. Трудовой коллектив как объект управления**Тема 3. Трудовой коллектив как объект управления.**

Понятие и разновидности трудового коллектива. Конфликты в трудовом коллективе. Пути ускорения формирования коллектива.

Раздел 4. Подбор и расстановка кадров**Тема 4. Подбор и расстановка кадров.**

Движение рабочей силы. Набор кадров. Источники набора кадров. Расстановка работников в коллективе. Формирование эффективных команд. Подвижность и текучесть кадров. Показатели внутриорганизационной подвижности кадров. Коэффициент общего оборота. Коэффициент оборота по приему. Коэффициент оборота по выбытию. Коэффициент восполнения работников. Коэффициент постоянства кадров. Управление подвижностью кадров. Система профессионального продвижения.

Раздел 5. Оценка деятельности и аттестация персонала медицинской организации**Тема 5. Оценка деятельности и аттестация персонала медицинской организации.**

Роль руководителя медицинской организации. Методы принятия решений. Стили принятия решений. Типы исполнителей. Организация исполнения. Типы руководителей. Цели оценки кадров. Оценка деятельности членов коллектива. Минимизации рисков при проведении оценки. Оценка при отборе кандидатов на вакантную должность. Технологии оценки. Собеседование. Принципы аттестации. Оценка как понятие, используемое специалистами по управлению человеческими ресурсами. Понятие и виды аттестации. Итоги аттестации: формат, процедура, анонсирование результатов.

Раздел 6. Управление персоналом медицинской организации в кризисной ситуации**Тема 6. Управление персоналом медицинской организации в кризисной ситуации.**

Подходы и проблемы управления в кризисной ситуации. Феномен сопротивления стратегическим изменениям на кризисном предприятии. Особенности организационной культуры кризисной медицинской организации.

Вид промежуточной аттестации

Экзамен

И.о. зав. кафедрой


Подпись

Халтурин Р.А.
ФИО

20.05.2018 г.

Дата