

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.2.2 «Управление социально-трудовыми отношениями»**

Цель и задачи дисциплины:

Цель изучения дисциплины – формирование у обучающихся теоретических и практических знаний по основным проблемам и способам эффективного управления социально-трудовыми отношениями.

В ходе изучения дисциплины «Управление социально-трудовыми отношениями» ставятся следующие задачи:

- понимание кадрового направления деятельности предприятия как объекта управления;
- усвоение сущности, механизма функционирования, правового регулирования и особенностей рынка труда в условиях переходной экономики;
- ознакомление с кадровой стратегией предприятия и определяющими ее факторами;
- изучение функций и полномочий службы персонала предприятия;
- ознакомление с технологиями регулирования численности персонала организации и развития человеческих ресурсов;
- рассмотрение контрактной системы в государственном и негосударственном секторе экономики;
- понимание проблем трудовой мотивации, организации и оплаты труда персонала;
- усвоение основных направлений социально-экономической и психологической поддержки персонала;
- изучение особенностей управления персоналом на крупном предприятии;
- ознакомление со спецификой кадровой политики в условиях кризиса.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Управление социально-трудовыми отношениями» относится к блоку Б1.В.ДВ дисциплин по выбору. Освоение дисциплины основывается: на знаниях студентов, полученных ими в ходе изучения дисциплин предыдущих семестров «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Институциональная экономика», «Психология», «Правоведение», «Экономика труда» – для очной формы обучения; на знаниях студентов, полученных ими в ходе изучения дисциплин предыдущего семестра «Микроэкономика», «Институциональная экономика», «Психология», «Правоведение», «История экономических учений», «Экономическая география» – для заочной формы обучения.

Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины
ОК-6	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – специфику российской правовой системы и законодательства в социально-трудовой сфере; – правовые и нравственно-этические нормы в социально-трудовой сфере.
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать документы, относящиеся к сфере социально-трудовых отношений; – применять соответствующие сложившейся в организации хозяйственной ситуации положения законодательства в области социально-трудовых отношений.
		<p>Владеть:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> – навыками практического применения основных справочно-правовых систем, используемых в РФ; – актуальной информацией о текущем состоянии нормативно-правовой базы в сфере социально-трудовых отношений.
ОПК-4	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – систему экономической информации, необходимой для проведения экономического анализа и принятия решений по управлению персоналом; – основные приемы и методы персонал-менеджмента; – региональные особенности и специфику управления персоналом в различных видах экономической деятельности.
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работать с числовой и текстовой информацией; – управлять информационными потоками; – собирать, обобщать и представлять в наглядной форме и сопоставимом виде экономическую информацию; – принимать на основе числовой и текстовой информации обоснованные экономические решения в сфере текущей деятельности и стратегического управления персоналом организации; – прогнозировать результативность принимаемых управленческих решений.
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками экономического обоснования принимаемых управленческих решений; – методами управления конфликтами в коллективе.
ПК-11	способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – источники информации для принятия управленческих решений; – методы оценки качества и эффективности принимаемых управленческих решений, особенности различных методов принятия и оценки управленческих решений.
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принимать управленческие решения по результатам проведенного анализа; – определять наиболее эффективный вариант управленческого решения из рассматриваемых.
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методиками расчета показателей эффективности деятельности организации с позиций управления персоналом.

Общая трудоемкость дисциплины «Управление социально-трудовыми отношениями» составляет 108 часов / 3 зачетные единицы.

Содержание тем дисциплины, структурированное по темам с указанием этапов формирования компетенций:

№	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции
1.	Тема 1. Кадровое направление деятельности предприятия как объект управления	ОК-6, ОПК-4, ПК-11
2.	Тема 2. Рынок труда, его правовое регулирование и особенности функционирования в условиях переходной экономики.	ОК-6, ОПК-4, ПК-11
3.	Тема 3. Кадровая стратегия предприятия и определяющие ее факторы.	ОК-6, ОПК-4, ПК-11
4.	Тема 4. Служба персонала предприятия и планирование работы с персоналом.	ОК-6, ОПК-4, ПК-11
5.	Тема 5. Формирование и технология управления персоналом.	ОК-6, ОПК-4, ПК-11
6.	Тема 6. Развитие человеческих ресурсов организации.	ОК-6, ОПК-4, ПК-11
7.	Тема 7. Управление трудовой мотивацией.	ОК-6, ОПК-4, ПК-11
8.	Тема 8. Организация и оплата труда персонала.	ОК-6, ОПК-4, ПК-11
9.	Тема 9. Социально-экономическая и психологическая поддержка персонала.	ОК-6, ОПК-4, ПК-11

Форма промежуточной аттестации: зачет.