АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.4.3. Управление человеческими ресурсами

Автор: Коргова М.А., доктор социологических наук, профессор
Код и наименование направления подготовки, профиля 41.03.05 Международные отношения, «Международные отношения: политика, экономика, бизнес»
Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» сформировать компетенцию для решения практических задач, нахождения организационно-управленческих решений в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ОПК-3).
В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:
следующие знания:

- основных категорий, понятий (группа, разновидности социальных групп, основные принципы групповой динамики, специфику передачи информации между людьми, специфику межличностного и межгруппового взаимодействия, основные техники и приемы эффективного общения);
- проблем социального и личностного развития человека, феномена социальных групп и командной работы;
- принципов проведения и организации различных форм командной работы (круглого стола, дискуссии, мозгового штурма и т.д.)

следующие умения:

- использовать идеи философии в процессе самопознания и социальной коммуникации;
- применять полученные знания для анализа социальной реальности и практических решений в личной жизни и профессиональной сфере;
- определять способ обработки информации;
- использовать в своей деятельности различные формы организации командной работы;
- применять техники и приемы эффективного общения;
- объяснять феномены общения;
- устанавливать доверительные взаимоотношения;

следующие навыки:

- использования полученных в эмпирических исследованиях фактов для подготовки и обоснования решений в различных областях, в первую очередь, в сфере международных отношений, в том числе, для разрешения международных конфликтов;
- самостоятельного нахождения организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях;

самостоятельной организации работы коллектива.

План курса

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления современной организацией.	Сущность и содержание управления персоналом, Место управления персоналом в системе управления организацией. Предмет, цели и задачи управления персоналом. Понятийно-категориальный аппарат управления персоналом. Проблематика управления персоналом. Стратегия управления персоналом в организациях. Система управления персоналом: ее содержание и характеристика основных элементов. Кадровая политика организации: алгоритм разработки и реализации. Субъекты и объекты управления персоналом. Руководитель организации, его команда, кадровая служба, линейный менеджмент как первичные субъекты управления персоналом. Люди в организациях и отношения между ними как объекты управления персоналом. Типичные проблемы в управлении персоналом современных организаций. Конфликты в управлении персоналом и способы их разрешения. Перспективы развития управления персоналом в мире и в современной России. Взаимосвязь управления персоналом с другими науками. Управление персоналом как учебный курс: его цели, задачи и структура.
Тема 2. Развитие теории управления персоналом в мире и в России	Возникновение идей об управлении персоналом в первобытном обществе, в Древнем мире, в средние века, в период индустриального развития человечества. Взгляд на управление персоналом в общей теории управления. Возникновение управления персоналом как науки. Периодизация истории управления персоналом. Вклад классических школ и подходов в развитии теории управления персоналом. Тенденции развития современного кадрового менеджмента. Появление неоклассического («виртуального») менеджмента эпохи постиндустриального развития человечества и его влияние на управление персоналом. Развитие теории управления персоналом в России в дореволюционный, советский и постсоветский периоды: основные достижения и проблемы.
Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	Сущность, классификации и содержание принципов управления персоналом. Административные, экономические и социально – психологические методы управления персоналом. Кадроведческий управленческий цикл. Сущность и содержание основных функций кадрового менеджмента: планирования персонала, набора персонала, отбора персонала, мотивации и стимулирования персонала, адаптации и обучения персонала, оценки деятельности персонала и управления карьерными процессами персонала в организации. Динамика взглядов на перечень кадровых функций и их содержание. Принятие и реализация управленческих решений как интегральная функция кадроведческого цикла. Взаимосвязь универсальных управленческих функций и функций по управлению персоналом. Управление персоналом как социальная технология. Особенности использования принципов, применение методов и реализации функций управления персоналом в практике современных российских организаций.
Тема 4. Кадровое планирование и набор персонала в организации	Место и роль планирования в системе управления персоналом современной организации. Вторичность кадрового планирования по отношению к внутриорганизационному планированию. Классификация планов по персоналу. Принципы и методы кадрового планирования. Алгоритм кадрового планирования. Причины неудач в планировании и пути их устранения. Высвобождение персонала: виды и технологии.

	Сущность понятия «набор персонала». Инструменты набора: должностная инструкция, квалификационная карта и карта компетенций. Внешние и внутренние источники набора персонала: их преимущества и недостатки. Методы внешнего и внутреннего набора. Альтернативы набора персонала в организацию.
Тема 5. Отбор персонала в организацию	Сущность понятия «отбор персонала». Критерии и принципы отбора. «Отбор» и «подбор» персонала: общее и особенное. Традиционные методы отбора персонала в организацию: анализ анкетных данных; наведение справок о кандидате; собеседования; тестирование; оценка по реферату; метод экспертных оценок; метод деловых игр; метод групповой дискуссии; метод «Центр оценки»; матричный метод; испытательный срок. Нетрадиционные методы оценки кадров при отборе: графология; астрология; хиромантия и др. Достоинства и недостатки традиционных и нетрадиционных методов, технологии их применения. Типичные ошибки, допускаемые при отборе персонала в зарубежных и российских организациях и пути их устранения.
Тема 6. Мотивация и стимулирование персонала организаций	Сущность и содержание понятий «мотивация» и «стимулирование» персонала. Механизм мотивации и стимулирования персонала. Основные содержательные и процессуальные теории мотивации и их практическое применение в современных системах мотивации и стимулирования персонала. Методы мотивации и стимулирования персонала: экономический метод, метод постановки целей, метод проектирования и перепроектирования труда и обогащения работ, метод соучастия персонала в управлении. Формы мотивации и стимулирования, используемые в «образцовых» компаниях мира. Принципы и основные элементы традиционной и нетрадиционной систем компенсации труда персонала. Их достоинства и недостатки. Самомотивация персонала и самоменеджмент Технология выбора личных целей. Управление стрессовыми ситуациями. Тайм - менеджмент. Организация рабочего места сотрудников организации.
Тема 7. Адаптация и обучение персонала в современных организациях	Необходимость развития персонала организации. Сущность понятия «адаптация» и ее виды. Цели и задачи адаптации персонала в организации. Процесс адаптации и программы адаптации. Условия успешности адаптации персонала. Сущность понятия «обучение персонала». Роль обучения в профессиональном развитии. Цели обучения персонала. Требования, предъявляемые к эффективному обучению. Процесс обучения персонала: характеристика основных этапов. Основные формы и методы обучения. Обучение без отрыва от производства: инструктаж, ротация, ученичество и наставничество (коучинг). Обучение с отрывом от производства: лекции, семинары, практические занятия, деловые игры, тренинги. Роль и место самостоятельного обучения в развитии персонала. Непрерывное обучение персонала – важнейший фактор эффективного менеджмента организаций. Характеристика обучающихся организаций. Проблемы обучения персонала в организациях России и возможные пути их разрешения. Повышение профессионального мастерства менеджеров. Этапы профессиональной подготовки менеджеров: базовая подготовка, учеба в связи с занятием новой должности, повышение квалификации. Основные требования к системе подготовки и переподготовки управленческого персонала. Особенности подготовки HR – менеджеров в зарубежных компаниях и в России.
Тема 8. Оценка трудовой	Цели и функции оценки персонала организации. Объект и предмет оценки. Критерии оценки персонала. Факторы, влияющие на

деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала в организации	эффективность оценки. Методы оценки: аттестация, метод стандартных оценок, метод сравнительных оценок, метод управления по результатам, 360 градусная аттестация, метод самооценки. Достоинства и недостатки методов. Система оценки персонала в организации. Субъективные ошибки при оценке деятельности сотрудников организации и возможные пути их устранения. Сущность понятия «карьера». Виды карьеры. Движущие мотивы карьеры. Организационные цели управления карьерным развитием сотрудников. Процесс управления карьерой, сущность, содержание, краткая характеристика этапов. Планирование карьеры и реализация карьерных планов. Общие принципы достижения карьерной стратегии. Факторы, препятствующие карьерному продвижению. Этапы карьеры и их краткая характеристика. Советы по управлению собственной карьерой. Подготовка резерва руководителей.
Тема 9. Развитие практики управления персоналом в мире и в России	Практика управления персоналом в дореволюционной России, в советский и постсоветский периоды: полезные уроки и отрицательный опыт. Кадровая служба в организации как субъект кадровой работы. Цели и задачи современных кадровых служб на предприятиях и в организациях. Их место в структуре организационной иерархии. «Идеальная» модель современной службы по управлению персоналом (по опыту «образцовых» компаний мира). Динамика «портрета» HR – службы в России. Состояние кадровых служб на современных российских предприятиях и в организациях, типичные проблемы и возможные пути их преодоления. Взаимодействие кадровых служб с руководителем организации и линейными менеджерами по поводу принятия и реализации кадровых решений. Кадровый аудит: цели, задачи, алгоритм, эффективность. Типичные проблемы реализации систем управления персоналом в современных российских организациях и возможные пути их преодоления. Менеджмент и управление персоналом в государственной, муниципальной службе и в коммерческих организациях: общее и особенное. Задачи оптимизации управления персоналом на государственной и муниципальной службе и в коммерческих структурах.
Тема 10. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	Обусловленность моделей управления персоналом историей и традициями, социально – экономическими условиями стран, менталитетом народов. Сущностные черты американской, японской и европейской моделей управления персоналом. Возможности и ограничения моделей. Симбиозные модели управления персоналом. Проблемы выбора эффективной модели управления персоналом в современных российских организациях и возможные пути их разрешения.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины «Организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости) :

- при проведении занятий лекционного типа: устные опросы,
- при проведении практических занятий: практические занятия, разбор кейсов, представление докладов (эссе).

Промежуточная аттестация проводится в форме письменного зачета.

Основная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html