

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.В.ДВ.01.01

Управление персоналом

Автор: Чирковская Е.Г.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 37.05.02 Психология
служебной деятельности

Квалификация (степень) выпускника: специалист

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Формирование у студентов способности к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

План курса:

Тема 1. Система и модели управления персоналом

В Эволюция теории и практики управления персоналом. Управление человеческими ресурсами. Система управления персоналом (СУП). Стратегия развития организации и управления персоналом. Модели организационного поведения (систем управления персоналом). Особенности каждой модели организационного поведения (МОП). Факторы, влияющие на управление персоналом.

Тема 2. Государственное регулирование управления персоналом организации.

Основы планирования и бюджетирования системы управления персоналом

Нормативно-методическое обеспечение СУП. Взаимодействие с Инспекцией по труду. Трудовые споры (причины возникновения и их разрешение). Взаимосвязь миссии, целей и задач компании с функциональной стратегией «Управление персоналом». Дерево целей службы управления персоналом. SMART-принцип. Точки контроля при реализации стратегии управления персоналом. Необходимость планирования и бюджетирования службы управления персоналом. Объекты планирования и бюджетирования: планирование персонала, обучение, заработная плата, социальный пакет, расходы на формирование корпоративной культуры. Рекомендации менеджерам по управлению человеческими ресурсами по бюджетированию работы с персоналом.

Тема 3. Система оценки и стимулирования трудовой деятельности персонала

Место мотивации в системе управления персоналом. Факторы, влияющие на размер зарплаты: политика вознаграждения и ситуация на рынке. Методы оценки рабочего места и формирование непротиворечивой системы оплаты труда. Феномены внутренней и внешней мотивации. Психология самоактуализации и закон изменения пирамид. Типология личности и ее использование в работе. Самомотивация. Цели оценки персонала. Виды оценок персонала: по достижению целей и по факторам результативности. Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры. Удовлетворенность работой. Направления социальной мотивации персонала. Отношение к организации. Преданность и лояльность

Тема 4. Система найма персонала, психологические и акмеологические требования к поиску, подбору, расстановке и адаптации работников

Найм персонала: набор, отбор, подбор. Понятие текучести и заменяемости персонала. Инструменты подбора персонала. Понятие рекрутинг. Особенности взаимодействия при формировании заказа на подбор персонала: внешний и внутренний

заказ. Модель специалиста. Подбор персонала и определение эффективных технологий поиска кандидатов. Конкурс на замещение вакантных должностей. Организация процедур отбора кандидатов на должность. Методы оценки и диагностики при приеме на работу: профотбор, тестирование, проективные методики, шкалирование, карта оценок, 360 градусов, управление по целям. Assessment-центр: возможности, принципы проведения. Виды интервью, организация и проведение интервью соискателя. Принятие решений по кандидату. Адаптация новых сотрудников. Основные понятия и определения: адаптация, виды адаптации, программа адаптации новых сотрудников (ПАНС). Обоснование, цели и задачи ПАНС, функции, методы, критерии эффективности ПАНС.

Тема 5. Система аттестации и развития персонала

Сущность комплексного психолого-акмеологического сопровождения персонала организации, его компоненты. Профессиограмма и акмеограмма специалиста как основа для разработки критериев и показателей оценки персонала организации в процессе аттестации. Аттестация как оценка кадрового потенциала организации. Принципы и методы проведения оценки персонала в процессе аттестации. Значение аттестации для развития персонала организации. Акмеологическая сущность процесса аттестации персонала. Аттестация как развивающая технология работы с персоналом. Принципы и методика организации и проведения аттестации персонала.

Профессионально-важные качества; профессиональная и личностная компетентность; профессиональные компетенции руководителей и специалистов. Личностно-профессиональная оценка сотрудников и определение их соответствия занимаемой должности. Аттестация как процедура оценки реализации программы личностно-профессионального роста сотрудников. Модель ключевых компетенций, как основа составления учебных планов. Критерии оценки образовательных программ. Обучение топ-менеджеров – риски и возможности. Методы профессионального обучения: обучение на рабочем месте, наставничество, стажировка, рабочая ротация.

Тема 6. Инструменты управления персоналом на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях. Автоматизация в управлении персоналом

Многообразие школ стратегического управления персоналом. Понятие и основные характеристики стратегического управления персоналом. Особенности стратегического управления персоналом в России. Инструменты стратегического управления персоналом. Особенности оперативного управления персоналом. Психологические инструменты в управлении персоналом. Психологические способы влияния на персонал. Психолого-акмеологические факторы управления персоналом. Модели компетенций как инструменты управления персоналом. Корпоративные инструменты управления персоналом. Управление знаниями как инструмент управления персоналом. Автоматизация в системе управления персоналом. Цели и задачи автоматизации управления персоналом. Принципы выбора автоматизированных систем, их преимущества. Программные продукты в системе управления персоналом.

Тема 7. Управление персоналом как бизнес-процесс

Управление персоналом как система (СУП). Процессный подход к управлению персоналом. Планирование и проектирование бизнес процессов управления персоналом. Процессы, субъекты деятельности по управлению персоналом, объекты управления. Требования к описанию бизнес процессов в управлении персоналом. Ключевые показатели эффективности (KPI) бизнес процессов управления персоналом. Декомпозиция и поэтапная схема моделирования СУП. Анализ бизнес процессов. Технология SWOT-анализ, PEST- анализ.

Тема 8. Служба управления персоналом: принципы организации и особенности функционирования

Служба управления персоналом в составе организации и в системе управления персоналом. Задачи и функции службы по управлению персоналом. Направления работы службы по управлению персоналом. Организационная структура службы по управлению персоналом и принципы ее построения. Этапы построения службы по управлению персоналом. Зарубежный и отечественный опыт функционирования службы по управлению персоналом.

Тема 9. Квалификационные требования и профессиональная компетентность специалиста по управлению персоналом

Профессиональный состав службы по управлению персоналом. Требования к специалистам службы по управлению персоналом. Роли специалиста и руководителя службы по управлению персоналом. Кадровое управление как профессия. Кадровое управление как карьера. Кадровое управление как система знаний об управлении персоналом. Характеристика деятельности специалиста по персоналу на разных уровнях работы. Знания, умения и навыки, необходимые специалисту по персоналу. Основные профессионально значимые качества личности специалиста по управлению персоналом. Компетенции личной эффективности специалистов по персоналу. Психология коммуникаций в работе специалиста службы персонала. Требования к подготовке специалиста службы по управлению персоналом.

Тема 10. Практика консультирования в системе управления персоналом

Роль и место консультативной практики в системе управления персоналом. Консалтинг как методическое обеспечение решения проблем организации. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации. Парадигмы, содержание и принципы кадрового консультирования. Акмеологический консалтинг в системе управления персоналом. Этапы консультационной практики. Методы консультирования. Психологические и акмеологические технологии консультирования в системе управления персоналом, инструментарий консультанта

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПСК-1.1	на уровне знаний: - основные отечественные и зарубежные научные подходы к исследованию социально-психологических и акмеологических проблем в области управления персоналом; - основы трудового законодательства РФ, определяющие и регулирующие управление персоналом; - принципы, категории, понятия, составляющие теоретико-методологическую базу управления персоналом, как отрасли психологии управления, социологии управления, психологии и экономики труда;

		<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в поле научно-психологической информации, в современных подходах научно-исследовательской, практической, прикладной направленности в сфере управления персоналом; - описывать процессы управления персоналом в категориях оргмоделирования; - применять методы диагностики (кадровый аудит), оценки и аттестации персонала, выявлять особенности функционирования и развития персонала, определять социально-психологические и акмеологические условия и факторы, обеспечивающие функционирование персонала организации;
		<p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исследовательской работы в области психологии управления, научно обоснованной корректной практической деятельности в сфере управления человеческими ресурсами (персоналом); - разработки и реализации научных и прикладных исследований в области изучения социально-психологических особенностей организации и внедрения технологий оценки и оптимизации функционирования и развития персонала с учетом акмеологических принципов; - организации и обеспечения психологического и акмеологического сопровождения персонала организации;

Основная литература:

1. Кибанов А.Я. *Основы управления персоналом: Учебник* / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие /Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014