

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1. В.ДВ.04.01 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

**Автор:** д.э.н., к.пс.н. Зайцева Т.В.

**Код и наименование направления подготовки:** 38.04.08 Финансы и кредит

**Профиль:** Прикладные корпоративные финансы

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** очная

### **Цель освоения дисциплины:**

Сформировать компетенции

ОПК-2 - Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-13 - Способность руководить финансовыми службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм, в том числе финансово-кредитных, органов государственной власти и органов местного самоуправления, неправительственных и международных организаций, временными творческими коллективами, создаваемыми для разработки финансовых аспектов новых проектных решений

### **План курса:**

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Построение системы управления человеческими ресурсами	Миссия организации как основной фактор, определяющий структуру, политику и лицо компании. Интеграционные процессы в управлении организацией. Организационное проектирование системы управления персоналом и соответствующих инструментов кадрового консультирования. Стратегическое и тактическое планирование работы с персоналом. Общее дело, вовлеченные группы и изолированные исполнители – три уровня в управлении организацией. Системные качества человека экономического. Особенности мотивация поведения персонала с точки зрения трех уровней управления. Проявление индивидуальных особенностей личности в организационном поведении. Вертикаль управления в организации. Соблюдение баланса интересов как основа стратегии по управлению человеческими ресурсами организации. Точка оптимального управления. Кейс «Завоевания эволюции, или Данонизация «Большевика».
Тема 2	Кадровый цикл и кадровый круг. Кадровая политика	Структура организации как закрепленная система распределения труда. Роль управления персоналом в оптимизации процедур и процессов взаимодействия в производственном цикле. Создание сбалансированных

		<p>организационных систем. Анализ и реконструирование организации. Последовательность мероприятий по управлению человеческими ресурсами организации. Кадровый цикл и его витки. «Стихийное» и «организованное» управление персоналом в компании. Понятие и составные части кадрового круга. Внутренние взаимосвязи между элементами кадрового круга, их взаимодополняющие и взаимно усиливающие друг друга функции. Общая характеристика основных инструментов по управлению человеческими ресурсами. Административный, мотивационный и стимулирующий потенциал инструментов по управлению человеческими ресурсами. Определение кадровой политики организации. Типовые компоненты кадровой политики (области работы с персоналом): учёт персонала и трудовые отношения, управление составом персонала, обучение персонала, система мотивации, оценка персонала, организационное развитие, корпоративная культура.</p>
Тема 3	Стратегическое планирование в управлении персоналом	<p>Миссия организации как основной фактор, определяющий структуру, политику и лицо компании. Интеграционные процессы в управлении организацией. Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами. Стратегическое и тактическое планирование работы с персоналом. Общее дело, вовлеченные группы и изолированные исполнители – три уровня в управлении организацией. Системные качества человека экономического. Особенности мотивация поведения персонала с точки зрения трех уровней управления. Проявление индивидуальных особенностей личности в организационном поведении. Структура организации как закреплённая система распределения труда. Роль управления человеческими ресурсами в оптимизации процедур и процессов взаимодействия в производственном цикле. Создание сбалансированных организационных систем. Анализ и реконструирование организации. Понятие и составные части кадрового круга. Построение и запуск вертикали управления. Общая характеристика основных инструментов управления человеческими ресурсами. Понятие точки оптимального управления.</p>
Тема 4	Проектирование организации и рабочих мест	<p>Создание описаний рабочего места как необходимый этап в закладывании системы управления человеческими ресурсами организации. Организация и аттестация рабочих мест. Рационализация трудовых процессов. Составные части описания рабочего места. Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда. Условия охраны труда и безопасность труда. Соотношение понятий должностная инструкция и описание рабочего места. Описание рабочего места как</p>

		инструмент управления человеческими ресурсами. Рационализация трудовых процессов. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности. Анализ и планирование трудовых показателей. Требования рабочего места и профессиональная пригодность работников. Профориентация и профотбор.
Тема 5	Комплектование штата	<p>Планирование персонала как важнейший этап управления. Цели, задачи и инструменты планирования персонала. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование. Позиционирование организации как привлекательного работодателя на рынке труда. Создание дополнительной ценности для работников. Привлечение новых сотрудников. Условия эффективного привлечения кандидатов. Внутренний и внешний рынки труда. Маркетинг организации и активный поиск кандидатов на внешнем рынке труда. Инструменты поиска кандидатов. Этапы и механизмы отбора кандидатов. Обоснование необходимости приема новых сотрудников. Профиль идеального кандидата. Работа с документами. Профессиональное тестирование. Возможности тестирования в выявлении качеств и способностей работника. Виды интервью: структурированное, углубленное, свободное. Компьютерное интервью. Правила проведения интервью. Общая формула анализа состава персонала. Расстановка и ведение переговоров по условиям найма. Принятие решения о приеме, его субъективные и правовые аспекты. Выбор формы договорных отношений между работодателем и исполнителем. Найм и расстановка персонала как инструменты управления. Диагноз, проектирование, планирование изменений, прогноз состава персонала. Формирование «лица» организации. Затраты на поиск и отбор персонала.</p>
	Развитие персонала.	<p>Развитие организации и развитие сотрудников. Определение потребности в развитие персонала. Основные формы развития персонала. Факторы эффективности программ развития персонала. Персонифицированные и обезличенные методы развития персонала.</p> <p>Адаптация новых сотрудников на рабочем месте: наставничество и инструктаж, введение в курс дела. Точка самоокупаемости рабочего места. Особенности адаптации новых сотрудников разного ранга.</p> <p>Обучение как повышение квалификации и переобучение. Методы профессионального обучения: самообучение, обмен опытом, внешний и внутренний тренинг.</p>

		<p>Плановые и ролевые игры. Использование психологического тренинга для развития персонала.</p> <p>Планирование карьеры. Деловая карьера. Индивидуальное и организационное планирование. Построение карт карьерных перемещений. Ротация персонала. Особенности планирования карьеры руководителей и специалистов.</p> <p>Формирование резерва на выдвижение. Подбор кандидатов на выдвижение. Технология «Центр оценки персонала» (ЦОП). Организационные основы ЦОПа. Этапы реализации программы ЦОПа, использование ее результатов. Подготовка кандидатов к переходу на новую должность.</p>
	Управление эффективностью	<p>Аттестация как выявление степени соответствия занимаемой должности. Управление компетенциями сотрудников. Процедуры проведения аттестации. Особенности работы аттестационной комиссии. Установление квалификационного разряда.</p> <p>Оценка эффективности сотрудника и результатов его работы за отчетный период. Оценка профессионального поведения. Критерии оценки результатов деятельности. Типология критериев. Учет различной значимости критериев.</p> <p>Оценка потенциала сотрудников. Особенности оценки потенциала специалистов и руководителей. Оценка профессионального поведения и личностных качеств.</p> <p>Аттестация и оценка результатов деятельности как инструменты управления человеческими ресурсами. Место аттестации и оценки в системе управления человеческими ресурсами. Факторы повышения эффективности аттестации и оценки. Юридические аспекты аттестации и оценки результатов деятельности. Типичные ошибки.</p>
	Управление вознаграждением	<p>Цели системы оплаты труда персонала. Формирование политик компании в области оплаты труда. Учет макро и микроэкономических показателей при формировании системы оплаты.</p> <p>Принципиальное отличие прямой и косвенной оплаты труда. Система косвенной оплаты труда. Социальные льготы и гарантии. Дополнительные выгоды. Зависимость «пакета» дополнительных льгот от статуса сотрудника в организации.</p>

		<p>Система прямой оплаты труда. Повременная оплата и условие эффективности ее применения. Сдельная оплата и условия эффективности ее применения. Оплата труда по результату.</p> <p>Принципы формирования тарифной сетки. Анализ труда. Анализ и оценка рабочих мест. Сравнение рабочих мест. Выделение разрядов. Учет экономических показателей и особенностей рынка труда. Стимулирование труда. Влияние частоты денежных выплат на мотивацию работников и показатели производительности труда. Дополнительные вознаграждения. Премии, бонусы, надбавки. Система вознаграждения как инструмент управления.</p>
--	--	--

#### **Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

**В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 «Управление человеческим капиталом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

– при проведении занятий лекционного и семинарского типа: кейс (КС), коллоквиум (К), домашнее задание (ДЗ), реферат (Р).

**Зачет проводится с применением следующих методов (средств): ответов на вопросы и письменного тестирования.**

#### **Основная литература:**

1. Лимитовский М.А. Инвестиционные проекты и реальные опционы на развивающихся рынках: учеб.-практич.пособие.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮРАЙТ, 2016 <https://www.biblio-online.ru/book/46E3DAF4-2C61-4804-9C60-DB5396084A34>
2. Лукашов А. IPO от I до O [Электронный ресурс]: пособие для финансовых директоров и инвестиционных аналитиков/ А. Лукашов, А. Могин— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016.— 361 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42663.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Пер. Зуев Б. Деривативы [Электронный ресурс]: курс для начинающих/ — Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42069.html>. — ЭБС «IPRbooks»