

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Управление человеческими ресурсами

*наименование дисциплины*

**Автор:** Профессор, д.э.н. Зайцева Т.В.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.03.02 Менеджмент

**Квалификация (степень) выпускника:** Бакалавр

**Форма обучения:** Очная

### Цель освоения дисциплины:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК-3.2	Способен вовлекаться/участвовать в командной деятельности
ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	ПК-1.2	Способность адаптировать принципы и методы менеджмента к конкретной ситуации, в которой находится организация.

### План курса:

**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.

*Литература:*

1. Ian Beardley, Len Holden, Tim Claydon. *Human Resource Management, a contemporary approach*. Prentice Hall, 2011, Ch 1, 2 .
2. David Collins, Geoffrey Wood *Human Resource Management: a critical approach*. Routledge, 2014, Ch 2.

## **Тема 2. Кадровый цикл и кадровый круг. Кадровая политика**

Структура организации как закреплённая система распределения труда. Роль управления персоналом в оптимизации процедур и процессов взаимодействия в производственном цикле. Создание сбалансированных 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.

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

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 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.

*Литература:*

1. Ian Beardley, Len Holden, Tim Claydon. *Human Resource Management, a contemporary approach*. Prentice Hall, 2011, Ch 1, 2 .
2. David Collins, Geoffrey Wood *Human Resource Management: a critical approach*. Routledge, 2014, Ch 2.

### **Тема 3. Планирование персонала и комплектование штата. Проверка соискателей**

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.

#### *Литература:*

1. Ian Beardley, Len Holden, Tim Claydon. *Human Resource Management, a contemporary approach*. Prentice Hall, 2011, Ch 3 .
2. David Collins, Geoffrey Wood *Human Resource Management: a critical approach*. Routledge, 2014, Ch 2.
3. Dennis R. Briscoe, Randall S. Shuler. *International Human Resource Management*. Routledge. 2016, Ch. 3,4.

### **Тема 4. Развитие персонала. Организационное планирование карьеры**

Развитие организации и развитие сотрудников. Определение потребности в развитии персонала. Основные формы развития персонала. Факторы эффективности программ развития персонала. Персонифицированные и обезличенные методы развития персонала. Адаптация новых сотрудников на рабочем месте: наставничество и инструктаж, введение в курс дела. Точка самоокупаемости рабочего места. Особенности адаптации новых сотрудников разного ранга.

Обучение как повышение квалификации и переобучение. Методы профессионального обучения: самообучение, обмен опытом, внешний и внутренний тренинг. Плановые и ролевые игры. Использование психологического тренинга для развития персонала.

Планирование карьеры. Деловая карьера. Индивидуальное и организационное планирование. Построение карт карьерных перемещений. Ротация персонала.

Особенности планирования карьеры руководителей и специалистов.

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.

*Литература:*

1. Ian Beardley, Len Holden, Tim Claydon. *Human Resource Management, a contemporary approach*. Prentice Hall, 2011, Ch 5.
2. David Collins, Geoffrey Wood *Human Resource Management: a critical approach*. Routledge, 2014, Ch 6,7.
3. Dennis R. Briscoe, Randall S. Shuler. *International Human Resource Management*. Routledge. 2016, Ch. 10.

**Тема 5. Управление эффективностью. Оценка труда персонала**

Аттестация как выявление степени соответствия занимаемой должности. Управление компетенциями сотрудников. Процедуры проведения аттестации. Особенности работы аттестационной комиссии. Установление квалификационного разряда.

Оценка эффективности сотрудника и результатов его работы за отчетный период. Оценка профессионального поведения. Критерии оценки результатов деятельности. Типология критериев. Учет различной значимости критериев.

Оценка потенциала сотрудников. Особенности оценки потенциала специалистов и руководителей. Оценка профессионального поведения и личностных качеств.

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.

1. Ian Beardley, Len Holden, Tim Claydon. *Human Resource Management, a contemporary approach*. Prentice Hall, 2011, Ch 8.
2. David Collins, Geoffrey Wood *Human Resource Management: a critical approach*. Routledge, 2014, Ch 9.

**Тема 8 Управление вознаграждением**

Цели системы оплаты труда персонала. Формирование политик компании в области оплаты труда. Учет макро и микроэкономических показателей при формировании системы оплаты.

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.

Система прямой оплаты труда. Повременная оплата и условие эффективности ее применения. Сдельная оплата и условия эффективности ее применения. Оплата труда по результату.

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.

1. Ian Beardley, Len Holden, Tim Claydon. *Human Resource Management, a contemporary approach*. Prentice Hall, 2011, Ch 11 .
2. David Collins, Geoffrey Wood *Human Resource Management: a critical approach*. Routledge, 2014, Ch 10,11.

Dennis R. Briscoe, Randall S. Shuler. *International Human Resource Management*. Routledge. 2016, Ch. 12.

**Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

Текущий контроль: контрольные работы, домашние задания, тесты

Промежуточная аттестация: экзамен

**Основная литература:**

1. David Collins, Geoffrey Wood Human Resource Management: a critical approach. Routledge, 2014.
2. Dennis R. Briscoe, Randall S. Shuler. International Human Resource Management. Routledge. 2016.