

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.8 Управление человеческими ресурсами

Автор: кандидат экономических наук Баринов Д.А..

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.04.02 Менеджмент

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Форма обучения: очно-заочная

Цель освоения дисциплины: овладеть теоретическими знаниями и практическими навыками стратегического планирования в области управления человеческими ресурсами. Организовывать управление формированием, использованием и развитием человеческих ресурсов в соответствии со стратегическими целями организации и конкретными направлениями ее кадровой политики; определять потребность в человеческих ресурсах, изучать рынок труда с целью обеспечения своего предприятия необходимыми компетентными кадрами подразделениям.

План курса:

Тема 1. Эволюция и современная концепция управления человеческими ресурсами. Предмет и содержание курса, его место в системе подготовки современных менеджеров. Роль человеческого фактора в современной организации. Сущность понятий «кадры», «персонал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы»: общее и особенности. Эволюция теории и практики кадрового менеджмента: мировой и отечественный опыт. Современные концепции управления людьми в деловых организациях.

Тема 2. Система управления человеческими ресурсами в организации. Системный подход к формированию системы управления человеческими ресурсами: цели, функции, принципы. Организационное проектирование структур управления человеческими ресурсами. Современные подходы к оптимизации кадрового состава организации. Инфраструктура системы управления человеческими ресурсами в российских организациях. Бюджетирование и оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами: показатели экономической и социальной эффективности. Роль и место кадровой службы в организации. Модель компетенций и ролевая структура менеджера по управлению человеческими ресурсами.

Тема 3. Формирование человеческих ресурсов в современных организациях. Кадровая политика в организационной системе управления: понятие, виды, содержание. Понятие стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и корпоративной бизнес-стратегии. Модели кадровых стратегий. Методология разработки, реализации и контроля стратегий управления персоналом как функциональных стратегий. Планирование потребностей в персонале.

Кадровый аудит: количественные и качественные характеристики персонала. Структуры персонала. Маркетинг персонала. Внутренние и внешние источники подбора персонала: их преимущества и недостатки. Характеристика современных технологий подбора персонала: анализ документов и рекомендаций, тестирования, испытания, центры оценки персонала (ассесмент). Собеседование при найме: типология, сценарии проведения, виды вопросов; психологическая диагностика кандидата. Адаптация новых сотрудников: профессиональная, социальная, психологическая. Программы введения сотрудника в должность и в организацию. Кейс №1. «Оценка резюме М.Иванова». Кейс №2. «Адаптация нового сотрудника».

Тема 4. Организация и оценка труда работников.

Анализ и проектирование должности (рабочего места). Методики разработки моделей компетенции и должностных инструкций. Управление по целям. Управление рабочим временем. Режимы труда и отдыха. Гибкое рабочее время. Условия труда. Современный дизайн офисов и эргономика. Понятие «качество трудовой жизни». Пути «обогащения труда» в современных организациях. Понятие «деловая оценка»: цели, значение, функции. Аттестация персонала в системе управления персоналом организации: правовой и управленческий аспекты. Методы проведения аттестации персонала. Ассесмент – Центр оценки персонала. Кейс №3. «Ассесмент в фирме». Кейс №4. «Оценка персонала».

Тема 5. Мотивация и стимулирование труда персонала.

Сущность мотивации трудового поведения. Научные концепции мотивации трудовой деятельности. Современные подходы к формированию мотивационного механизма в организации. Диагностика мотивации персонала и построение мотивационного профиля предприятия. Компенсационная политика предприятия. Основные формы материального и нематериального стимулирования работников. Современные формы премирования работников и участия их в прибылях предприятия. Социальный пакет: цели, содержание, формы распределения. Кейс №5. «Совершенствование системы оплаты труда в торговой компании».

Тема 6. Управление высвобождением персонала.

Современные формы регулирования трудовых отношений: социальное партнерство и коллективный договор. Дисциплинарная политика и управление трудовой дисциплиной. Текучесть кадров. Управление высвобождением работников. Трудовые конфликты и механизм их разрешения. Корпоративная культура: диагностика, формирование и управление. Кейс №6. «Сокращение работников на предприятии».

Тема 7. Корпоративное развитие человеческих ресурсов.

Цели и задачи корпоративного обучения персонала. Формы и методы подготовки и переподготовки персонала в современных организациях. Определение потребности в обучении. Разработка бюджета на обучение. Оценка эффективности программ обучения. Концепция обучающейся организации. Понятие карьеры. Планирование и развитие профессиональной карьеры сотрудников. Работа с кадровым и управленческим резервом организации.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

- сформированы умения: принимать эффективные решения в сфере трудовых отношений организации; регулировать деловые и межличностные отношения, управлять конфликтами и трудовыми спорами в организации; разрабатывать и внедрять комплекс мер по повышению трудовой мотивации работников на основе реализации гибкой системы материального стимулирования, организовывать развитие человеческих ресурсов, координировать работу по повышению квалификации и развитию деловой карьеры сотрудников; проводить оценку результатов трудовой деятельности работников, аттестации, конкурсы на замещение вакантных должностей осуществлять подбор

сотрудников, проводить собеседования с нанимающимися на работу для формирования качественных человеческих ресурсов; повышения качества трудовой жизни, создания благоприятного социально-психологического климата; разрабатывать систему оценки деловых и личностных качеств, мотивации должностного роста работников.

- сформированы навыки: системного мышления и системного подхода к решению проблем кадрового менеджмента; диагностирования состояния кадровой политики; диагностирования состояния корпоративной культуры в организации; умения работать в команде; делегирования полномочий; моделирования карьеры своих подчиненных, стимулирования их к профессиональному развитию; навыки разработки и осуществления организационных изменений в компании Вп - навыками стратегического планирования в области управления человеческими ресурсами.

Основная литература:

1. Хоуден Д. Искусство вовлечения. Как максимально раскрыть потенциал своих сотрудников. – М. ЭКСМО, 2011
2. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента.- М.: Дело, 2013.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.»ИНФРА, 5-е изд: 2011