

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Авторы:

к.псих.н., доцент кафедры управления недвижимостью, проблем землепользования и ЖКХ
Минаева Н.Л.

к.э.н., доцент, заведующий кафедрой теории и систем отраслевого управления
Серебренников С.С

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.04.02 Менеджмент, «Технологическое предпринимательство»

Квалификация (степень) выпускника:

Магистр

Цель освоения дисциплины:

Сформировать способность исследовать систему управления организацией и оценивать влияние на нее социально-психологических характеристик сотрудников и особенностей социального взаимодействия в коллективе

План курса:

Тема 1. Организационное проектирование системы управления персоналом в софтверной компании

Философия управления человеческими ресурсами. Концепция управления человеческими ресурсами. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами. Методы управления человеческими ресурсами. Методы построения системы управления человеческими ресурсами. Особенности построения системы управления человеческими ресурсами в софтверных компаниях.

Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами. Цели и функции системы управления человеческими ресурсами. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. Кадровое и документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Стратегическое управление человеческими ресурсами.

Стратегическое управление персоналом. Понятие стратегии, ее черты и составляющие. Кадровая стратегия как составная часть корпоративной стратегии организации. Виды кадровых стратегий организации. Уровни стратегий управления персоналом.

Обеспечение предприятия кадрами с учетом перспектив его развития. Регулирование уровня оплаты труда достаточного для подбора, удержания и мотивации сотрудников на всех уровнях. Проведение с руководящими кадрами работ, направленных на развитие лидерских качеств. Разработка собственных программ обучения персонала для повышения его квалификации, а также создания высокого уровня внутренней динамики персонала. Развитие и поддержание эффективных систем коммуникации между руководящим звеном и другими сотрудниками, департаментами и отделами. Обеспечение работы механизмов психологической поддержки сотрудников в случае внешних и внутренних изменений в компании.

Основные составляющие стратегии управления персоналом. Формирование стратегии управления персоналом. Условия успешной реализации стратегии управления персоналом

Тема 3. Показатели эффективности и результативности деятельности персонала

Показатели эффективности деятельности персонала организации. Возможные показатели эффективности деятельности структурных подразделений. Алгоритм разработки и внедрения показателей и критериев эффективности в практику корпоративного управления. Сущность теоремы Геделя.

Количественные, процентные, рейтинговые, экономические, временные показатели деятельности персонала современной организации. Целесообразная периодичность определения показателей эффективности кадров. Возможности применения количественных показателей эффективности деятельности кадрового состава организации при проведении аттестации.

Тема 4. Создание эффективной команды

Командообразование и принципы успешной командной деятельности. Построение успешной команды. Анализ ситуации, которая сложилась в коллективе стихийно либо под воздействием административного управления. План командообразования.

План мероприятий: стратегия развития компании, которая составляет не только с учетом интересов собственников, но и охватывает развитие каждого члена команды. Групповые программы и тренинги для работников разных подразделений и разного уровня, включая игры с элементами экстрима (как известно, командный дух лучше всего формируется и укрепляется в преодолении трудностей). Корпоративные праздники как элемент корпоративной культуры. Тренинги по командообразованию.

Тема 5. Управление лояльностью и вовлеченностью персонала софтверной компании

Понятие «лояльность». Цели и задачи лояльности персонала. Поведенческая лояльность. Аффективная лояльность. Нормативная лояльность. Показатели лояльности. Удовлетворенность трудом. Показатели удовлетворенности работы в компании. Оценка уровня лояльности сотрудника можно при помощи разных показателей: текучесть кадров, нормы текучести кадров. Метод «360 градусов». Проективное интервью. Индекс NPS (Net Promoter Score). Классификация уровня лояльности сотрудников по методике Константина Харского. Уровень лояльности, как проявляется и как отражается в компании. Способы повышения лояльности сотрудников в компании.

Теория вовлеченности. Цели и задачи управления вовлеченностью. Факторы, влияющие на вовлеченность персонала. Методика расчета вовлеченности персонала. Корпоративная культура как источник сохранения персонала в организации. Ценности и нормы поведения в компании. Влияние корпоративной культуры на вовлеченность персонала в компании.

Тема 6. Коучинг и наставничество в управлении персоналом.

Коучинг и наставничество в системе управления эффективностью деятельности персонала. Образ руководителя-коуча и его роль в управлении эффективностью деятельности персонала. Коучинг в системе адаптации, обучения и развития персонала. Применение коуч-подходов в системе карьерного развития. Коуч-технологии и наставничество: общее и особенное. Бенчмаркинг в системе коуч-технологий.

Внедрение и использование коучинга в организациях. Ценностный подход в процессе применения коуч-технологий. Определение потребностей организации в коучинге. Коучинг проектов, коучинг команд, коучинг первых лиц. Agile-коучинг. Выявление и актуализация индивидуальных, групповых и ценностей организации при помощи коуч-технологий. Использование коуч-подхода для обеспечения результативности и эффективности деятельности персонала. Роль коуч-технологий в формировании бренда работодателя.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В ходе реализации дисциплины «Управление человеческими ресурсами» текущий контроль успеваемости проводится в устной и письменной формах. Используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№	Наименование тем и/или разделов	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Организационное проектирование системы управления персоналом в софтверной компании	ДАЗ, Т
Тема 2	Стратегическое управление человеческими ресурсами	ТЗ
Тема 3	Показатели эффективности и результативности деятельности персонала	О
Тема 4	Управление лояльностью и вовлеченностью персонала	МТ
Тема 5	Создание эффективной команды в софтверной компании	ОН ₂
Тема 6	Коучинг и наставничество в управлении персоналом.	Д

Условные обозначения: домашнее аналитическое задание (ДЗ), творческое задание (ТЗ), опрос(О), мини-тренинги(МТ), доклад(Д), зачет (За)

По дисциплине Б1 «Управление человеческими ресурсами» учебным планом предусмотрен зачет, который проводится в письменной форме с применением методов ответа на теоретический вопрос, кейс-стади и решения задач. Каждый билет состоит из 4 заданий.

Основная литература

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами. Дашков и К, 2014. <http://www.iprbookshop.ru/24835>
2. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. Дашков и К, Москва, 2014. <http://www.iprbookshop.ru/24835.html>
3. Дресвянников В.А., Лосева О.В. Управление человеческими ресурсами. Вузовское образование, Саратов, 2014. <http://www.iprbookshop.ru/22644.html>