

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Управление персоналом»

по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки
38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль): Производственный менеджмент

Общий объем дисциплины – 3 з.е. (108 часов)

Форма промежуточной аттестации – Экзамен.

В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы компетенции с соответствующими индикаторами их достижения:

- ОПК-3.2: Оценивает социальную значимость вариантов организационно-управленческих решений;
- ОПК-3.4: Способен разрабатывать план реализации организационно-управленческих решений;

Содержание дисциплины:

Дисциплина «Управление персоналом» включает в себя следующие разделы:

Форма обучения очно - заочная. Семестр 7.

1. Разработка обоснованных организационно-управленческих решений в системе управления персоналом с учетом их социальной значимости. Трудовой потенциал и человеческий капитал. Человеческие ресурсы. Система управления персоналом. Принципы и методы управления персоналом. Понятие кадровой политики. Типы и виды кадровой политики. Стратегия управления человеческими ресурсами. Виды стратегий в зависимости от жизненного цикла организации..

1. Разработка обоснованных организационно-управленческих решений в системе управления персоналом с учетом их социальной значимости. Трудовой потенциал и человеческий капитал. Человеческие ресурсы. Система управления персоналом. Принципы и методы управления персоналом. Понятие кадровой политики. Типы и виды кадровой политики. Стратегия управления человеческими ресурсами. Виды стратегий в зависимости от жизненного цикла организации..

1. Разработка обоснованных организационно-управленческих решений в системе управления персоналом с учетом их социальной значимости. Трудовой потенциал и человеческий капитал. Человеческие ресурсы. Система управления персоналом. Принципы и методы управления персоналом. Понятие кадровой политики. Типы и виды кадровой политики. Стратегия управления человеческими ресурсами. Виды стратегий в зависимости от жизненного цикла организации..

2. Состав и структура кадров как основа для проведения аудита человеческих ресурсов.. Понятие, состав и структура кадров. Количественные и качественные характеристики персонала. Текучесть кадров. Абсентеизм. Удовлетворенность трудом. Проблемы управления персоналом. Документационное обеспечение деятельности службы УЧР. Аудит человеческих ресурсов. Процедура и этапы проведения.

2. Состав и структура кадров как основа для проведения аудита человеческих ресурсов.. Понятие, состав и структура кадров. Количественные и качественные характеристики персонала. Текучесть кадров. Абсентеизм. Удовлетворенность трудом. Проблемы управления персоналом. Документационное обеспечение деятельности службы УЧР. Аудит человеческих ресурсов. Процедура и этапы проведения.

2. Состав и структура кадров как основа для проведения аудита человеческих ресурсов.. Понятие, состав и структура кадров. Количественные и качественные характеристики персонала. Текучесть кадров. Абсентеизм. Удовлетворенность трудом. Проблемы управления персоналом. Документационное обеспечение деятельности службы УЧР. Аудит человеческих ресурсов. Процедура и этапы проведения.

3. Проектирование организационной структуры службы управления персоналом в условиях сложной и динамичной среды и оценка последствий. История развития кадровых служб. Современные модели в управлении персоналом. Влияние кадровой политики на управление персоналом. Организационная структура и штаты служб управления персоналом. Основные

функции служб управления персоналом и их руководителей. Оценка эффективности деятельности служб управления персоналом..

3. Проектирование организационной структуры службы управления персоналом в условиях сложной и динамичной среды и оценка последствий. История развития кадровых служб. Современные модели в управлении персоналом. Влияние кадровой политики на управление персоналом. Организационная структура и штаты служб управления персоналом. Основные функции служб управления персоналом и их руководителей. Оценка эффективности деятельности служб управления персоналом..

3. Проектирование организационной структуры службы управления персоналом в условиях сложной и динамичной среды и оценка последствий. История развития кадровых служб. Современные модели в управлении персоналом. Влияние кадровой политики на управление персоналом. Организационная структура и штаты служб управления персоналом. Основные функции служб управления персоналом и их руководителей. Оценка эффективности деятельности служб управления персоналом..

4. Кадровое планирование и прогнозирование. Понятие, цели и задачи кадрового планирования. Этапы и принципы кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Методы кадрового планирования и прогнозирования.

4. Кадровое планирование и прогнозирование. Понятие, цели и задачи кадрового планирования. Этапы и принципы кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Методы кадрового планирования и прогнозирования.

4. Кадровое планирование и прогнозирование. Понятие, цели и задачи кадрового планирования. Этапы и принципы кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Методы кадрового планирования и прогнозирования.

5. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по привлечению и отбору персонала с учетом их социальной значимости. Источники найма персонала: внешние и внутренние. Методы набора кадров. Работа рекрутинговых компаний. Отбор кадров как многоступенчатая система. Выбор и утверждение критериев отбора. Предварительная отборочная беседа. Заполнение бланка заявления, анкеты и резюме. Собеседование по найму. Правила проведения собеседования по найму. Тестирование по найму. Проверка рекомендаций и медосмотр. Принятие решений о найме. Оформление работника в организации при устройстве на работу..

5. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по привлечению и отбору персонала с учетом их социальной значимости. Источники найма персонала: внешние и внутренние. Методы набора кадров. Работа рекрутинговых компаний. Отбор кадров как многоступенчатая система. Выбор и утверждение критериев отбора. Предварительная отборочная беседа. Заполнение бланка заявления, анкеты и резюме. Собеседование по найму. Правила проведения собеседования по найму. Тестирование по найму. Проверка рекомендаций и медосмотр. Принятие решений о найме. Оформление работника в организации при устройстве на работу..

5. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по привлечению и отбору персонала с учетом их социальной значимости. Источники найма персонала: внешние и внутренние. Методы набора кадров. Работа рекрутинговых компаний. Отбор кадров как многоступенчатая система. Выбор и утверждение критериев отбора. Предварительная отборочная беседа. Заполнение бланка заявления, анкеты и резюме. Собеседование по найму. Правила проведения собеседования по найму. Тестирование по найму. Проверка рекомендаций и медосмотр. Принятие решений о найме. Оформление работника в организации при устройстве на работу..

6. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по адаптации персонала с учетом их социальной значимости. Понятие трудовой адаптации. Виды и методы трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией в организации. Наставничество и коучинг..

6. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по адаптации персонала с учетом их социальной значимости. Понятие трудовой адаптации. Виды и методы трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией в организации. Наставничество и коучинг..

6. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по адаптации

персонала с учетом их социальной значимости. Понятие трудовой адаптации. Виды и методы трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией в организации. Наставничество и коучинг..

7. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по оценке и аттестации персонала с учетом их социальной значимости. Процедура и принципы оценки персонала. Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала. Отличие периодической оценки и аттестации персонала. Методы и структура ассесмент-центра..

7. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по оценке и аттестации персонала с учетом их социальной значимости. Процедура и принципы оценки персонала. Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала. Отличие периодической оценки и аттестации персонала. Методы и структура ассесмент-центра..

7. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по оценке и аттестации персонала с учетом их социальной значимости. Процедура и принципы оценки персонала. Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала. Отличие периодической оценки и аттестации персонала. Методы и структура ассесмент-центра..

8. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по мотивации и стимулированию труда персонала. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Понятие и виды стимулирования труда. Особенности стимулирования труда в зарубежных компаниях. Традиционные и современные мотивационные модели, применяемые в управлении персоналом (содержательные и процессуальные)..

8. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по мотивации и стимулированию труда персонала. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Понятие и виды стимулирования труда. Особенности стимулирования труда в зарубежных компаниях. Традиционные и современные мотивационные модели, применяемые в управлении персоналом (содержательные и процессуальные)..

8. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по мотивации и стимулированию труда персонала. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Понятие и виды стимулирования труда. Особенности стимулирования труда в зарубежных компаниях. Традиционные и современные мотивационные модели, применяемые в управлении персоналом (содержательные и процессуальные)..

9. Формы и системы оплаты труда. Сдельная и повременная форма оплаты труда. Индивидуальная и коллективная, прямая и косвенная, прогрессивная и регрессивная форма оплаты труда. Тарифная и бестарифная система оплаты труда. Базовая и премиальная часть заработной платы. Льготы и соц. программы. Разработка системы КРІ. Грейдирование..

9. Формы и системы оплаты труда. Сдельная и повременная форма оплаты труда. Индивидуальная и коллективная, прямая и косвенная, прогрессивная и регрессивная форма оплаты труда. Тарифная и бестарифная система оплаты труда. Базовая и премиальная часть заработной платы. Льготы и соц. программы. Разработка системы КРІ. Грейдирование..

9. Формы и системы оплаты труда. Сдельная и повременная форма оплаты труда. Индивидуальная и коллективная, прямая и косвенная, прогрессивная и регрессивная форма оплаты труда. Тарифная и бестарифная система оплаты труда. Базовая и премиальная часть заработной платы. Льготы и соц. программы. Разработка системы КРІ. Грейдирование..

10. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по обучению и развитию персонала с учетом их социальной значимости. Значение и задачи профессионального обучения кадров. Профорientация и профтестирование как начальные этапы обучения кадров. Основные виды внутрипроизводственного обучения. Внешние виды обучения. Методы профессионального обучения. Развитие кадрового потенциала организации. Деловая карьера..

10. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по обучению и развитию персонала с учетом их социальной значимости. Значение и задачи профессионального обучения кадров. Профорientация и профтестирование как начальные этапы обучения кадров. Основные виды внутрипроизводственного обучения. Внешние виды обучения.

Методы профессионального обучения. Развитие кадрового потенциала организации. Деловая карьера..

10. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по обучению и развитию персонала с учетом их социальной значимости. Значение и задачи профессионального обучения кадров. Профориентация и профтестирование как начальные этапы обучения кадров. Основные виды внутрипроизводственного обучения. Внешние виды обучения. Методы профессионального обучения. Развитие кадрового потенциала организации. Деловая карьера..

11. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по управлению конфликтами и стрессами. Представление о конфликте как проявлении противоречий и источнике

развития. Структура (цикл) конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации. Уровни конфликта в организации и их источники. Практические навыки управления конфликтами различных уровней. Типы конфликтных личностей (акцентуации характера). Управление стрессами на рабочем месте. Причины и источники стресса на рабочем месте. Стратегия борьбы со стрессами. Методы снижения стресса на рабочем месте.

11. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по управлению конфликтами и стрессами. Представление о конфликте как проявлении противоречий и источнике

развития. Структура (цикл) конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации. Уровни конфликта в организации и их источники. Практические навыки управления конфликтами различных уровней. Типы конфликтных личностей (акцентуации характера). Управление стрессами на рабочем месте. Причины и источники стресса на рабочем месте. Стратегия борьбы со стрессами. Методы снижения стресса на рабочем месте.

11. Разработка плана реализации организационно-управленческих решений по управлению конфликтами и стрессами. Представление о конфликте как проявлении противоречий и источнике

развития. Структура (цикл) конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации. Уровни конфликта в организации и их источники. Практические навыки управления конфликтами различных уровней. Типы конфликтных личностей (акцентуации характера). Управление стрессами на рабочем месте. Причины и источники стресса на рабочем месте. Стратегия борьбы со стрессами. Методы снижения стресса на рабочем месте.

Разработал:

доцент
кафедры М

А.А. Табашникова

Проверил:

Директор ИЭиУ

И.Н. Сычева