

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ОД.4 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

## **Направление подготовки:**

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

**Направленность (профиль):** Проектное управление в сфере государственного и муниципального управления

**Трудоемкость:** 4 за

**Промежуточная аттестация:** зачет с оценкой

**Автор:** Л.А. Сорокина, канд. экон. наук, доцент

## **ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цель дисциплины – сформировать систему знаний о новом механизме управления человеческими ресурсами в государственных и муниципальных организациях, дать студентам навыки решения кадровых ситуаций и проблем современными методами и средствами.

Освоение дисциплины способствует подготовке выпускника к решению следующих задач профессиональной деятельности:

- в области организационно-управленческой деятельности:

изучить концептуальные основы и методологию управления человеческими ресурсами;

развить системный и стратегический подход к управлению человеческими ресурсами организации;

овладеть современными технологиями в области управления человеческими ресурсами;

сформировать умение принятия решений, опирающихся на данные технологии и современное рыночное мышление.

## **МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

«Управление персоналом в государственных и муниципальных организациях» является обязательной дисциплиной вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.04 *Государственное и муниципальное управление*.

Она основывается на взаимосвязи и преемственности с такими дисциплинами, как: «Делопроизводство в системе государственного управления», «Проектное управление в сфере государственного и муниципального управления» и др.

Приобретенные в процессе изучения дисциплины знания, умения и навыки получат дальнейшее развитие в процессе изучения таких дисциплин как: «Муниципальное управление и местное самоуправление», «Антикризисное управление».

## **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы магистратуры – направлены на формирование следующих компетенций:

ПК-1 – Владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач

## **СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

*Тема 1. Базовые понятия и сущность управления персоналом в государственных и муниципальных организациях*

Кадровое направление деятельности предприятия как особый объект управления.

Понятия: «кадры», «персонал»; «трудовые ресурсы»; «человеческие ресурсы»; «человеческий капитал»; «человеческий капитал организации».

Персонал как объект наблюдения, его классификация и характеристика в разрезе основных категорий.

Эволюция концепций управления персоналом. Взгляды отечественных и зарубежных ученых на развитие управления персоналом и наиболее значимые проблемы в данной области знаний и практической деятельности. Теория человеческого капитала. Отечественный опыт управления персоналом. Краткая характеристика национальных моделей управления персоналом (американской, японской, европейской, российской).

### *Тема 2. Системный и стратегический подходы к управлению персоналом в государственных и муниципальных организациях*

Модель системы управления персоналом организации. Характеристика ее основных элементов.

Основные цели системы. Методические требования к организации управления персоналом современной организации.

Принципы управления персоналом.

Кадровая стратегия: понятия и основные компоненты (стратегические цели, стратегические подходы к их достижению, варианты их практической реализации).

Кадровая политика и ее основные виды или направления кадровой стратегии. Политика регулирования численности персонала организации. Политика организации труда персонала. Политика мотивации персонала. Политика развития персонала. Политика социально-психологической поддержки персонала.

Ресурсная поддержка эффективного функционирования системы управления персоналом (информационное; нормативно-методическое обеспечение; технологическое; инструментальное; кадровое, финансовое обеспечение).

*Проблемно-ориентированная лекция.* Основная проблема – необходимость использования различных подходов к управлению персоналом в комплексе. Дискуссионные вопросы: виды подходов в управлении персоналом, принципы управления персоналом; кадровая стратегия организации.

### *Тема 3. Планирование численности, подбор и найм персонала в государственных и муниципальных организациях*

Планирование потребности организации в персонале. Перспективное и текущее планирование штатного расписания. Найм и отбор персонала.

Профессиональный отбор и этапы его проведения. Основные принципы построения системы поиска и отбора кадров. Комплексный подход к поиску и отбору персонала. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор, их преимущества и недостатки.

Активные и пассивные методы привлечения персонала. Личностные опросники. Тесты общей способности. Имитационные тесты. Групповые методы отбора. Интервью. План проведения. Типы интервью. Панельное интервью. Оценка невербального поведения. Нетрадиционные методы отбора персонала.

Система оценки кандидатов. Процедура принятия решения о приеме на работу. Правовые аспекты найма на работу. Контракт (трудовой договор), его содержание.

### *Тема 4. Адаптация новых работников в государственных и муниципальных организациях*

Понятие, цели и задачи адаптации новых работников. Виды адаптации. Структура элементов процесса адаптации и их краткая характеристика. Планирование работы по введению новых работников в организацию, подразделение, в должность. Показатели успешности процесса адаптации.

Особенности социально – психологической адаптации различных категорий работников. Стресс: понятие и виды. Источники стрессовых ситуаций. Способы управления стрессом.

### *Тема 5. Оценка работы персонала в государственных и муниципальных организациях*

Цели и задачи, стоящие перед системой оценки. Критерии, используемые при оценке персонала. Основные элементы процесса оценки.

Общие требования к системе оценки. Валидность. Надежность. Различительная способность. Методы оценки персонала. Способы оценки персонала: оценка потенциала работника; оценка индивидуального вклада; аттестация кадров.

Две группы факторов, оказывающих влияние на эффективность работы: со стороны работника; со стороны организации.

Аттестация кадров. Исходные данные для аттестации кадров. Матричная модель аттестации. Модель 360 градусов.

Индивидуальный вклад работника и методы его оценки.

Оценочные центры (Ассисмент-центр), задачи и механизм процесса оценки.

Оценка потенциала работников и их компетенций. Профиль компетенций (должности). Требования и технология его разработки.

### *Тема 6. Мотивация и стимулирование труда персонала в государственных и муниципальных организациях*

Современное понятие и значение мотивации. Модель мотивации. Состав ее элементов и их краткая характеристика. Основные функции мотивации. Потребности человека как основа трудовой мотивации. Индивидуальная мотивация.

Принципы трудовой мотивации. Полимотивированность трудового поведения. Иерархическая организация мотивации. Принцип справедливости. Удовлетворенность трудом и рабочие показатели. Основные источники удовлетворенности трудом.

Создание мотивационной рабочей среды. Понятие мотивационной среды и состав факторов ее определяющих. Управление трудовой мотивацией персонала. Модель мотивационного воздействия характеристик выполняемой работы. Факторы, влияющие на мотивацию работников. Индивидуальные особенности работников. Социальные характеристики рабочей ситуации. Условия работы. Управленческая практика. Политика в отношении персонала.

Организация и оплата труда персонала. Заработная плата. Система материального стимулирования. Моральное стимулирование работников. Изменение рабочего графика. Информирование персонала. Меры дисциплинарного воздействия и трудовая мотивация. Проблемы и перспективы развития трудовой мотивации. Рейтинги. Рейтинг должностей. Рейтинг работников. Их сравнительный анализ. Оценка эффективности и направления совершенствования системы стимулирования труда.