

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ОД.8 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом коммерческих предприятий

Трудоемкость: 4 з.е

Промежуточная аттестация: экзамен, курсовая работа

Авторы: М.К. Черняков, д-р экон. наук, проф.

Т.Ю. Ширяева, канд. экон. наук, доцент

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – сформировать систему знаний о новом механизме управления персоналом организации, дать студентам навыки решения кадровых проблем современными методами и средствами.

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

- в области организационно-управленческой и экономической деятельности:
- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- в области аналитической и консультационной деятельности:
- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- в области научно-исследовательской и педагогической деятельности:
- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» входит в базовую часть профессионального цикла дисциплина учебного плана подготовки магистрантов направления 38.04.03 Управление персоналом.

Содержательно дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» обеспечивает преемственность и взаимосвязь с такими дисциплинами как «Организационное проектирование и управление проектами», «Прогнозирование и планирование гостиничной деятельности» и «Технологии формирования и продвижения продукта».

Приобретенные в процессе изучения дисциплины знания, умения и навыки позволят сформировать и развить концептуальное видение и практику принятия решений в области управления человеческими ресурсами.

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:

ОПК-3: обладанием комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом

ПК-4: владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

ПК-10: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-21: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Подходы к управлению персоналом

Тема 1. Управление персоналом: основные понятия и тенденции

Понятие «персонал», его классификация и эволюция развития. Кадры, человеческие ресурсы, человеческий капитал.

Управление персоналом и соответствующие историческому процессу его развития организационные формы (отделы кадров, службы управления персоналом и другие). Направления деятельности кадровых служб.

Функции менеджмента персонала и новые функции кадровых служб.

Рынок трудовых ресурсов. Экономически активное население. Безработные. Спрос и предложение рабочей силы.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 2. Концепции управления персоналом

Концепции управления персоналом и их анализ.

Четыре концепции Л.И. Евенко.

Семь стратегических направлений в работе с персоналом С. Лиза.

Принципы управления персоналом Г.М. Озерова.

Классификация концепций управления персоналом (человек как ресурс и как личность).

Теория человеческого капитала. Модели управления персоналом.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 3. Системный подход к управлению персоналом предприятия

Модель системы управления персоналом организации. Характеристика ее основных элементов. Формирование кадровой политики. Кадровое планирование. Комплектование штата и адаптация новых работников. Кадровая политика в условиях кризиса. Обучение и развитие работников. Оценка и контроль. Активизация потенциала человеческих ресурсов. Кадровое делопроизводство. Структура и функции службы управления персоналом. Стратегическая роль службы управления персоналом.

Основные этапы создания системы управления персоналом. Анализ качества управления персоналом, его основные направления и критерии оценки. Проектирование системы управления персоналом.

Тема 4. Стратегический подход к управлению персоналом предприятия.

Управление персоналом как система поддержки организационных стратегий. Роль миссии и стратегии организации в формировании кадровой политики. Влияние состояния рынка труда на выбор стратегии управления персоналом. Вопросы правового регулирования рынка труда и особенности его функционирования в российских условиях ведения бизнеса.

Факторы влияния (внешние и внутренние) и подходы к формированию кадровой политики. Принципы реализации. Кадровая стратегия.

Тема 5. Подбор и подготовка персонала

Виды и методы планирования персонала. Модели рабочих мест. Элементы модели.

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

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

Тема 6. Адаптация новых работников

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 и пути его преодоления.

Раздел 2. Технологии управления персоналом

Тема 7. Оценка работы персонала

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°.

Оценочные центры, задачи и механизм процесса оценки.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 8. Система образования: школы индустрии гостеприимства

Развитие персонала, его роль, задачи и содержание.

Мотивы профессионального развития и его основные формы: профессиональное обучение; планирование карьеры; подготовка резерва руководителей.

Определение содержания, форм и направлений обучения. Факторы, оказывающие

влияние на выбор форм организации и программ обучения.

Методы обучения. Традиционные, активные, методы обучения на рабочем месте. Особенности обучения руководителей. Коучинг. Групповое и индивидуальное самосовершенствование.

Формы тренинга. Стили обучения. Развивающее обучение.

Понятие карьеры. Виды, цели и основные характеристики. Горизонтальная карьера. Система управления карьерой, план карьеры. Карьерограмма.

Резерв на замещение вакантных должностей, стадии его формирования.

Тема 9. Система мотивации труда в бизнесе

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

Основные 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. Методы и пути повышения трудовой мотивации 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. Система материального стимулирования. Моральное стимулирование работников. Изменение рабочего графика. Информирование персонала. Меры дисциплинарного воздействия и трудовая мотивация. Проблемы и перспективы развития трудовой мотивации. Оценка эффективности и совершенствование системы стимулирования труда.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 10. Формирование эффективной организационной культуры

Понятия и типология организационной культуры. Составляющие организационной культуры. Ценности. Организационный климат. Типы организационных культур. Характеристики «здоровой» культуры.

Процесс формирования организационной культуры. Миссия организации и определения ключевых ценностей. Методы изучения сложившейся организационной культуры. Оценка степени соответствия сложившейся организационной культуры стратегическим ценностям организации. Формирование желательных ценностей и образцов поведения. Методы поддержания организационной культуры.

Оценка эффективности управления организационной культуры.

Тема 11. Развитие организационной приверженности персонала

Основные составляющие трудовой этики и уровня ее рассмотрения. Трудовая этика как внутренний регулятор стандартизованного поведения. Формы конституционализации этики. Пути и методы оказания влияния на трудовую этику и мораль подчиненных.

Понятие и структура организационной приверженности. Основные источники организационной приверженности. Методы изучения и оценки организационной приверженности. Формирование организационной приверженности.

Управление социальным развитием. Основные факторы социальной среды.

Социально – экономическая и психологическая поддержка персонала. Роль профсоюза в социальном развитии и защите персонала. Безопасность труда и здоровья.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 12. Эффективность управления персоналом

Современные подходы к измерению эффективности управления персоналом.

Главные экономические показатели деятельности организации.

Ранжирование и динамика главных показателей и их сравнение с отраслевыми и лучшими зарубежными показателями.

Социологическая экспертиза, ее сущность и последовательность проведения.