

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Б3.В.ДВ.5 Управление персоналом

Семестр: 7

Количество часов: 108

Количество зачетных единиц: 3

Промежуточная аттестация: зачет

Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Управление персоналом» относится к дисциплинам по выбору вариативной части профессионального цикла ДВ.5 учебного плана подготовки бакалавров направления 38.03.01 *Экономика* профиль: «Экономика предприятий и организаций».

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин: психология, менеджмент, экономика труда, экономика предприятий и организаций на предшествующих этапах обучения.

Цель и задачи дисциплины:

Цель учебной дисциплины – формирование у обучающихся системы устойчивых профессиональных знаний, умений, навыков в реализации современной концепции управления персоналом организации как человеческими ресурсами.

В ходе изучения дисциплины ставятся следующие задачи:

- развитие ключевых компетенций обучающихся в области профессиональной деятельности;
- изучение содержания и взаимосвязи основных элементов процесса управления персоналом;
- воспитание социально-активной личности специалиста с высоким уровнем мотивации к трудовой деятельности.

Содержание дисциплины

Трудовые ресурсы как экономическая категория, количественная и качественная характеристика. Понятие «рынок труда» и его роль в жизнедеятельности организации. Структура рынка труда. Проблемы российского рынка труда на современном этапе, роль государства в их решении. Субъект и объект государственной политики на рынке труда, основные меры по регулированию. Проблемы на региональном рынке труда и подходы к их решению. Внутренний рынок труда в организации и его регулирование. Персонал как социально-экономическая категория. Цели управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организаций. Отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом. основополагающие принципы управления персоналом как человеческими ресурсами. Управление персоналом как профессия. Становление и развитие кадрового менеджмента. Проблемы отечественного кадрового менеджмента. Персонал организации как объект управления, характеристика. Структура и состав персонала. Понятия: профессия, специальность, квалификация, компетентность, компетенции, трудовой потенциал. Сущность системного подхода к управлению персоналом. Понятие и система управления персоналом, цели и задачи. Организационная структура системы, методы и принципы построения. Место и роль кадровой службы в системе

управления персоналом. Функциональное разделение труда и структура службы управления персоналом, направления и содержание деятельности. Правовое, кадровое, информационное, нормативно-методическое, техническое, делопроизводственное обеспечение управления персоналом. Трудовой кодекс РФ как правовая основа управления персоналом. Принципы социального партнерства в современной организации. Понятие «кадровая политика», цель, разработки. Общие принципы кадровой политики в условиях рыночной экономики. Концепция «маркетинг персонала». Роль маркетинга в управлении человеческими ресурсами организации, сущность и задачи. Принципы маркетинга. Информационная функция маркетинга. Исследование и разработка требований к профессиям, должностям, рабочим местам. Сущность кадрового планирования и его место в системе управления человеческими ресурсами. Цели и задачи кадрового планирования. Информационное обеспечение кадрового планирования, требования к нему. Качественная и количественная характеристика потребности. Общая и дополнительная потребность, методы расчета. Возможности прогнозирования потребности. Понятие «набор» и «найм» персонала. Правовое и нормативно-методическое обеспечение процесса найма. Описание рабочих мест, должностные инструкции, профессиограммы. Внешние и внутренние источники набора, преимущества и недостатки. Выбор источника найма. Способы привлечения кандидатов, сравнительная характеристика. Кадровые и рекрутинговые агентства. Затраты на привлечение кандидатов. Критерии отбора претендентов. Основные этапы и процедура отбора. Методы изучения и оценки качеств претендентов. Резюме. Анкеты и тесты. Отборочные собеседования. Нетрадиционные методы оценки. Обеспечение кадровой безопасности при отборе. Принятие решения о приеме на работе. Понятие профессиональной ориентации, цели и задачи. Формы профориентационной работы: профессиональное обучение, профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный отбор. Понятие адаптации персонала, виды и цели. Факторы, влияющие на адаптацию. Этапы адаптации. Роль руководителя в процессе адаптации новых сотрудников. Особенности адаптации новых руководителей, стратегии поведения. Роль обучения в системе управления персоналом в современной организации. Обучение как средство повышения ценности человеческих ресурсов. Виды и методы обучения. Системный подход к организации обучения персонала. Основные направления по организации обучения. Постановка целей обучения. Определение потребности в обучении, выбор форм и методов. Подготовка и проведение процесса обучения. Принципы и условия успешного обучения. Мотивационные аспекты обучения. Оценка эффективности обучения. Особенности обучения руководителей. Сущность и место деловой оценки сотрудников в системе управления персоналом. Критерии и методы оценки. Аттестация как комплексная оценка трудовой деятельности работника. Виды аттестации. Подготовка и проведение аттестации. Система служебно-профессионального продвижения в организациях, цели и задачи. Работа с кадровым резервом. Понятие «карьера». Виды и модели карьеры. Управление карьерой сотрудников. Сущность высвобождения персонала, его правовое обеспечение. Общие основания прекращения трудового договора. Виды увольнения сотрудников. Управление высвобождением персонала как вид деятельности администрации организации и кадровой службы, цели и задачи. Увольнение по собственному желанию. Анализ причин текучести. Проведение заключительного интервью. Увольнение по инициативе работодателя, основания. Регулирование занятости при сокращении.

Процедуры увольнения. Увольнение в связи с выходом на пенсию. Система «скользящего пенсионирования». Анализ современных подходов к оценке эффективности управления персоналом. Показатели экономической и социальной эффективности функционирования системы управления персоналом. Принципы оценки. Комплексная система оценки эффективности управления персоналом: оценка кадровых решений, оценка эффективности работы кадровой службы, оценка персонала. Методы оценки. Внешний и внутренний аудит.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать следующими профессиональными (ПК) компетенциями:

ПК-7: Способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (*знает* роль человеческих ресурсов в деятельности хозяйствующих субъектов; основополагающие принципы управления персоналом как человеческими ресурсами; технологию принятия управленческих решений в системе управления персоналом, критерии оценки их эффективности; *умеет* анализировать отчетность организаций и обосновывать разработку оптимальных кадровых решений; *владеет* ключевыми понятиями кадрового менеджмента; навыками работы с различными источниками управленческой информации на основе современных информационных технологий);

ПК-8: способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (*знает* социально-экономические основы управления персоналом в организациях; общие принципы и направления реализации кадровой политики в социально-экономических системах, отечественный и зарубежный опыт; *умеет* анализировать состояние регионального рынка труда, роль государства в его регулировании; *владеет* навыками анализа и оценки социально-экономических показателей кадровой работы в организациях и предприятиях).

Образовательные технологии:

В преподавании дисциплины «Управление персоналом» применяются разнообразные интерактивные образовательные технологии в зависимости от вида и цели учебного занятия.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующей форме:

- *вводная лекция;*
- *лекция – дискуссия;*
- *лекция – беседа;*
- *проблемно-ориентированная лекция.*

Практические занятия по дисциплине «Управление персоналом» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления управленческой деятельности с применением интерактивных форм обучения:

- *мозговой штурм;*

- *case-study*;
- *выполнение творческих заданий*.

Составитель: Е.В. Малахов, канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики