

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИОННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.20 «Основы управления персоналом: методы УЧР»

Автор:

Старший преподаватель кафедры моделирования и организации социальных систем,
Назаренко Н.Н.

по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
профиль «Государственные и муниципальные финансы»
квалификация бакалавр
формы обучения очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенции:

ПК-2. Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК-9. Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.

ПК-17. Владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями

ПК-19. Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Алгоритм формирования компетенции базируется на представлениях:

- о основных теорий мотивации, лидерства и власти, акцент делается на решении стратегических и оперативных управленческих задач в сфере управления персоналом, а также на организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- о технологиях проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры;
- о принципах организации групповой работы, образования команды и распределении ролей в команде в соответствии с организационными задачами.

План курса:

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
1.	Основы управления персоналом организации	Понятие «Управление человеческими ресурсами». Современное определение и историческое развитие: от «управления персоналом» к «управлению человеческими ресурсами организации». Исторические периоды развития понятий и подходов к управлению человеческими ресурсами.
2.	Место и роль службы УЧР, основные задачи	Организационная структура. Место службы персонала в структуре организации. Задачи отдела кадров, службы персонала, службы управления человеческими ресурсами. Задачи подразделений HR-службы. Документальное обеспечение и основы кадрового делопроизводства.
3.	Система	Понятие профессионального стандарта. Область действия

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
	квалификационных требований	профессиональных стандартов, требования к должности. Требования к должностям на государственной и муниципальной службе, особенности применения профессиональных стандартов в разных сферах деятельности. Должностные обязанности, должностная инструкция, локальные нормативные акты, их особенности для кадровых подразделений и HR- подразделений.
4.	Система ПОНАП	Паспорт вакансии, определение потребности в персонале, привлечение и подбор кандидатов. Замещение вакантных должностей, порядок, сроки, особенности. Анализ резюме кандидатов, правила подготовки к собеседованию. Проведение собеседования и оценка кандидатов. Адаптация персонала, правила составления программ адаптации и первичного обучения. Система наставничества.
5.	Оценка персонала, аудит человеческих ресурсов	Оценка персонала. Виды систем оценки персонала, сходство и различие понятий «аттестация» и «оценка». Особенности составления и проведения программ аттестации, правила оформления документации при проведении аттестации. Способы и виды оценки персонала. Аудит человеческих ресурсов организации, цели. Задачи, методы проведения аудита.
6.	Мотивация и стимулирование персонала	Понятия «мотивация» и «стимулирование» - сходство, различия, проблема построения программы мотивации и стимулирования персонала организации. Научные школы и подходы к мотивации персонала. Понятие «социальный пакет». Материальное и нематериальное стимулирование. Особенности применения системы SSP и KPI для различных категорий сотрудников. Взаимосвязь мотивации, оценки, аттестации, требований к должности, профессиональных компетенций и профессиональной компетентности.
7.	Обучение и развитие персонала	Понятие «обучение» и понятие «развитие» - сходство и различие. Индивидуальная траектория развития сотрудника. Формы и методы обучения. Технологии обучения сотрудников. Обучающие программы. Особенности самостоятельного обучения и личностно-профессионального развития.
8.	Планирование карьеры и кадровое позиционирование	Мотивы и потребности личности. Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи. Понятие и виды карьеры. Типы карьерного продвижения. Особенности карьерной траектории. Анализ и оценка служебного опыта, планирование карьеры сотрудника. Особенности планирования карьеры руководителя. Мотивы и потребности личности, их учет при построении карьеры. Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи, их учет при планировании карьеры. Возрастные особенности карьерного развития. Кадровое планирование и кадровое позиционирование.
9.	Организационная культура и ее оценка	Понятие организационной культуры и организационного поведения, способы и методы оценки организационной культуры. Формальная и неформальная культура организации. Типы организационных культур. Особенности взаимодействия сотрудников и социальных групп в организации. Сплоченность коллектива – плюсы и минусы высокой групповой сплоченности. Понятие «лояльность» персонала, «корпоративная лояльность». Особенности взаимодействия личность-группа в условиях профессиональной деятельности. Понятие «команда», «управленческая команда», потенциал командного взаимодействия.

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
		Социальные роли сотрудников. Конфликтные личности, их особенности. Профилактика и разрешение конфликтов в организации.

Формы текущего контроля

Материалы текущего контроля успеваемости, оценочные средства для промежуточной аттестации, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы, материально-техническая база, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

- направленные на контроль усвоения знаний о месте, роли и направлении работы службы управления человеческими ресурсами

опрос, тестирование, подготовка студентами презентаций по отдельным темам, коллоквиум

- направленные на формирование умений разработать управленческое решение в сфере управления персоналом и предложить алгоритм его реализации

анализ кейса, подготовка проекта

- направленные на формирование навыков работы в команде, реализации отдельных техник и технологий работы с персоналом

деловая игра, кейс.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Основная литература

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2014. - 658 с.