

## 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 очная. Семестр 5.**

**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.

**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.

**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..

**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 ассессмент-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)..

**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..

**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

Д.В. Ремизов

Проверил:  
Декан ТФ

А.В. Сорокин