

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1. Цель освоения дисциплины

Является привитие студентам теоретических знаний, умений и навыков для решения практических вопросов и основных задач управления персоналом, а также эффективного использования способностей сотрудников предприятия.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление персоналом» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Управление персоналом» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Педагогика», «Психология», «Основы экологической культуры», «Педагогическое общение и невербальная коммуникация», «Психология межкультурных коммуникаций», «Психолого-педагогическая диагностика», «Этнопсихология», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Педагогическая практика (воспитательная)», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- готовностью к психолого-педагогическому сопровождению учебно-воспитательного процесса (ОПК-3);
- способностью решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности (ПК-3).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- действие основных экономических законов на практике базисный инструментарий прикладной экономики;
- основные инструменты, используемые для анализа состояния внешней и внутренней среды фирмы;
- общие принципы и методы управления персоналом;

уметь

- самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения;
- проектировать новые механизмы, методы, формы управления и развития персоналом на различных уровнях управления;
- применять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию человеческих ресурсов;

владеть

- навыками принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска;
- информацией об основных школах и направлениях управленческой экономики; приемами ведения дискуссии, полемики, диалога, умением излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;
- способами преодоления сопротивления персонала изменениям.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 42 ч., СРС – 66 ч.),
распределение по семестрам – 10,
форма и место отчётности – зачёт (10 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом. Теории управления персоналом. Философия управления персоналом. Концепция управления персоналом. Понятие системы УП. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом. Принципы, определяющие направления развития системы УП. Методы управления персоналом.

Методы управления и их классификация.

Социализация персонала. Этические нормы в деятельности организации. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе. Управление конфликтами в коллективе. Модели поведения и типы конфликтных личностей. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтного противостояния. Технология управления процессом протекания конфликта. Безопасность персонала и организации. Условия труда персонала. Дисциплина труда. Управление высвобождением персонала.

Технологии инновационного развития управляющих подсистем.

Оценка персонала в современной организации и проблема повышения эффективности управления человеческими ресурсами. Основные факторы, влияющие на оценку: характер задач, требования, ограничения и законы, личное отношение, стиль работы руководителя. Функции оценки персонала. Основные принципы построения системы оценки персонала. Аттестация и ее виды. Методы оценки персонала: заданный выбор, описательный метод, управление по целям, метод оценки по решающей ситуации, анкеты, шкала рейтингов поведенческих установок, шкала наблюдения за поведением, метод классификации, сравнение по парам, метод заданного распределения. Достоинства и недостатки различных методов. Процедура оценки персонала. Подготовка, проведение, сообщение результатов. Системы компенсации: традиционные и новые подходы

6. Разработчик

Великанов Василий Викторович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».