

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов системы теоретических знаний, умений и навыков необходимых для решения практических вопросов и основных задач управления персоналом и эффективного использования способностей сотрудников организаций сферы образования.

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», «Бенчмаркинг», «Государственное регулирование экономики», «Институциональная экономика», «История экономики и экономических учений», «Коммерческая деятельность», «Мировой опыт преподавания экономики», «Налоги и налогообложение», «Национальная экономика», «Организация научного творчества учащихся», «Основы делопроизводства», «Основы социального страхования», «Основы экологической культуры», «Педагогическое общение и невербальная коммуникация», «Планирование и управление образовательными процессами», «Психология межкультурных коммуникаций», «Психолого-педагогическая диагностика», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты», «Стратегический менеджмент», «Управление конфликтами в образовательном учреждении», «Управление социальным развитием персонала», «Финансы и кредит», «Экономика и социология труда», «Экономика малого бизнеса», «Экономика образования», «Экономика образовательного учреждения», «Экономика отраслевых рынков», «Экономическая теория», «Этнопсихология», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Педагогическая практика (воспитательная)», «Практика по получению первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности». Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Авторские технологии обучения экономике», «Активные методы обучения гуманитарным дисциплинам», «Бухгалтерский учет и аудит в образовательном учреждении», «Внеклассная работа по экономике», «Инвестиции», «Инвестиционный анализ», «Лидерство», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Преподавание региональной истории в школе», «Сравнительная экономика», «Статистика», «Экономика и управление образовательным учреждением», «Экономика общественного сектора», «Этика деловых отношений», прохождения практик «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», «Преддипломная практика».

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);
- готовностью использовать систематизированные теоретические знания и практические навыки в области экономики и управления для осуществления эффективной профессиональной деятельности (СК-3).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- современные принципы организации работы с персоналом;
- соотношение политики управления персоналом организации (кадровой политики) с общей стратегией компании;
- современные принципы и функции управления персоналом организации;

уметь

- осуществлять формирование кадрового состава;
- проводить обучение и оценку персонала;
- проводить мероприятия по развитию персонала организации;
- формулировать основные принципы и определять виды и формы стимулирования персонала в зависимости от типов мотивации работников;

владеть

- навыками поиска и использования информации о концепциях управления персоналом в разрезе специфики организационного устройства организации;
- методологическими подходами к выбору теоретического инструментария, соответствующего решаемой задаче;
- навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии по вопросам управления персоналом организации.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,
 общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 28 ч., СРС – 44 ч.),
 распределение по семестрам – 8,
 форма и место отчётности – зачёт (8 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Управление персоналом: место и роль в системе управления предприятиями и организациями.

Основы управления персоналом – часть менеджмента. Цели и задачи управления персоналом. Управление персоналом как система. Интеграционный подход к системе управления персоналом. Классификация признаков систем управления персоналом. Персонал предприятия как объект управления. Концепции управления персоналом. Методы управления персоналом. Кадровая политика предприятия. Эволюция теории управления персоналом. Зарождение теории управления персоналом в рамках классической школы менеджмента. Принципы научного менеджмента Фр.Тейлор. Административная школа управления. А.Файоль как основатель административной школы. Школа «человеческих» отношений и ее значение для развития теории управления персоналом. Школа организационного поведения. Теория бюрократии М.Вебера. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами. Управленческая мысль во второй половине XX века. Системный подход (понятие открытой организации, подсистем и границ организации). Два стиля управления персоналом и их основные черты. Характеристики управления персоналом. Системы управления персоналом в Японии и США.

Планирование персонала.

Кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Разделение труда на предприятии. Организационная структура управления предприятием. Классификация деятельности и функций. Анализ рабочих мест. Описание рабочих мест. Спецификация рабочих мест. Проектирование рабочих мест (разработка системы должностей и должностных инструкций). Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом.

Маркетинг персонала. Определение потребности в персонале. Анализ и планирование показателей по труду, расходов на персонал. Основы нормативного подхода к планированию персонала.

Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников. Рынок труда и взаимодействие с его операторами. Конкурентоспособность предприятия на рынке труда. Критерии отбора кандидатов на вакантные рабочие места. Источники найма работников и их эффективность. Методы привлечения кандидатов. Процесс отбора персонала в организацию. Контракт и контрактная система. Трудовая адаптация и ориентация новых работников.

Повышение квалификации персонала. Планирование и развитие деловой карьеры. Высвобождение работников. Определение потребностей в профессиональном обучении. Цели профессионального обучения и критерии оценки его эффективности. Методы профессионального обучения, методы оценки программ обучения. Бюджет профессионального обучения. Планирование карьеры сотрудников (план замещения ключевых должностей, подбор и планы развития кандидатов в руководящий резерв). Процесс сокращения численности и системы управления.

Оплата труда и компенсация. Понятие компенсаций и компенсационного пакета. Управление трудовой мотивацией. Структура дохода сотрудника предприятия. Формы и системы заработной платы. Структура фондов оплаты труда. Традиционная система компенсации. «Нетрадиционные» системы компенсации. Управление системой льгот и выплат. Оценка эффективности управления персоналом

6. Разработчик

Сидунов Алексей Александрович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».