

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов знаний об особенностях стратегии управления персоналом, ее взаимосвязи со стратегией бизнеса.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

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

Для освоения дисциплины «Стратегическое управление персоналом» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Маркетинг персонала», «Основы управления персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Проектирование систем управления персоналом», «Управление знаниями», «Управление качеством персонала организации», прохождения практики «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков». Освоение данной дисциплины является необходимой основой для 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:

– знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1).

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 – 5,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 180 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 72 ч., СРС – 108 ч.),

распределение по семестрам – 7,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (7 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».