УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1. Цель освоения дисциплины

Формировоание 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 базовой части блока дисциплин.
Для освоения дисциплины «Управление персоналом» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе прохождения практик «Профессионально-творческая практика», «Творческая практика (пленэр)».
Освоение данной дисциплины является необходимой основой для прохождения практики «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:
– способностью и готовностью осуществлять организационно-управленческую работу в учреждениях культуры и искусств, организациях, осуществляющих образовательную деятельность, проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности (ОК-11);
– способностью и готовностью выполнять управленческие функции в государственных органах федерального, регионального, муниципального уровня в сфере культуры, искусства, охраны культурного наследия, в творческих союзах и обществах, в образовательных учреждениях (ОПК-17);
– способностью и готовностью разрабатывать перспективные и текущие программы деятельности организаций культуры, искусства и образования (ОПК-18);
– способностью и готовностью организовывать выставки, осуществлять руководство творческими коллективами (ОПК-19);
– способностью и готовностью формировать художественно-эстетические взгляды общества через профессиональную, общественную и просветительскую деятельность (ОПК-20);
– способностью и готовностью участвовать в организации и проведении выставок, конкурсов и мастер-классов (ОПК-21);
– способностью и готовностью пропагандировать достижения мирового и отечественного искусства, выступать с общедоступными лекциями и сообщениями (ОПК-22);
– способностью и готовностью участвовать в работе профессиональных творческих союзов, творческих объединений и коллективов (ОПК-23).

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;
– системы и требования развития персонала в современных образовательных учреждениях;
– системы стимулирования и мотивации персонала в образовательных учреждениях;
– сиситемы оценки и аттестации персонала в сфере образования;

уметь

– определять современное состояние и тенденции развития концепций эффективного управления персоналом в сфере образования;
– осуществлять формирование кадрового состава;
– определять потребности и тенденции развития рынка труда в сфере образования;
– 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;
– применять основные средства и методы оценки и аттестации персонала в сфере образования;

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;
– навыками планирования перспетив карьеры сотрудников образовательного учреждения;
– навыками оценки эффективности сиситемы стимулирования и мотивации персонала;
– навками оценки сиситемы управления персоналом в образовательном учреждении.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 5,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 180 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 84 ч., СРС – 96 ч.),
распределение по семестрам – 11,
форма и место отчётности – экзамен (11 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 мет (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.
Цели оценки персонала. Аттестация и оценка результатов труда. Проблемы и ошибки оценки. Процесс оценки. Методы оценки: традиционные и нетрадиционные. Сообщение результатов оценки. Специфика оценки менеджеров и руководителей: критерии оценки, методы, процессы. Понятие эффективности, критерии и показатели. Существующие подходы к оценке эффективности управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт. Управление персоналом и конкурентоспособность предприятия. Концепция и методика оценки эффективности системы управления персоналом на основе оценки конкурентоспособности.

6. Разработчик

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