

**Частная образовательная организация
высшего образования
«СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»
(ЧОО ВО СПИ)**

**КАФЕДРА СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ДИСЦИПЛИН**



УТВЕРЖДАЮ:
проректор
ЧОО ВО СПИ
А.Д. Давудов
2016 г.

АННОТАЦИЯ

к рабочей программе
дисциплины «**Управление персоналом**»
индекс по ФГОС ВО (учебному плану) **Б1.В.ДВ.7.2**

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Профиль: Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Дербент 2016

Цель курса:

Целью изучения учебного курса «Управление персоналом» является знакомство слушателей с современными теоретическими и практическими подходами и управлению персоналом предприятий и организаций. Необходимо сформировать у учащихся систему знаний и аналитических умений по основным направлениям и формам работы с человеческими ресурсами. В связи с этим персонал рассматривается как один из основных факторов конкурентоспособности организации. Курсом предусмотрено изучение эволюция теории и практики управления человеческими ресурсами. Особое внимание уделяется анализу деятельности службы управления персоналом организации как отдельного и самостоятельного функционального подразделения. Кроме того, значительное внимание при изучении курса уделяется таким проблемам, как: планирование человеческих ресурсов; отбору и найму персонала; адаптация, обучение и развитие человеческих ресурсов; использование персонала и оценка его деятельности; вознаграждение и высвобождение персонала.

Задачи дисциплины:

Изучив и освоив данную дисциплину, студент должен:

1. Выработать общее представление о комплексе теоретических подходов и основных проблем современной науки управления человеческим и интеллектуальным капиталом.
2. Овладеть ключевыми терминами и понятиями, основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики в организации.
3. Научиться практическим методам работы с людьми и процедурам принятия эффективных кадровых решений.
4. Усвоить накопленный наукой опыт по адаптации человеческих ресурсов в организации, максимизации его эффективной деятельности, его профессиональному и личностному развитию бизнес-планов и управлении производством.

Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Управление персоналом» **Б1.В.ДВ.7.2** является дисциплиной по выбору вариативной части блока Б1 Дисциплины (модули) программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль « Бухгалтерский учет, анализ и аудит». Дисциплина реализуется в ЧОО ВО СПИ (г. Дербент) на кафедре Социально-экономических дисциплин.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность;

Требования к результатам освоения дисциплины: В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы управления персоналом
- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять их на практике;
- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике;
- основы профориентации персонала и умеет применять их на практике

Уметь:

- применять технологии управления персоналом
- рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.)
- оценить эффективность текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала, владеет навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;

Владеть:

- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;
- навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;
- навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

Краткое содержание дисциплины:

Общий процесс управления. Функции управления. Компоненты управления: управление человеческими, материальными и природными ресурсами. Особая роль управления человеческими ресурсами в общем процессе управления. Определение понятия "труд". Отличие труда от инстинктивных действий животных. Социальные функции труда.

Сущность исполнительской и генеративной составляющей трудовой деятельности. Их сравнительная эффективность. Влияние на формирование национального дохода.

Понятие, цели и методы управления человеческими ресурсами.

Основное содержание государственной системы регулирования трудовыми ресурсами в РФ. Ее достоинства и недостатки. Рынок труда. Основы управления занятостью. Безработица. Контроль за исполнением трудового законодательства.

Характеристика взаимосвязанных видов деятельности по управлению человеческими ресурсами. Факторы структуры и объема работ по каждой функции управления человеческими ресурсами. Сущность и основные элементы кадровой политики предприятия. Виды персонала. Влияние философии организации на формирование стратегии управления персоналом предприятия. Взаимосвязь стратегических целей предприятия и стратегии управления персоналом. Сущность понятия «социальное партнерство». Стороны социального партнерства. Отношение в организации. Участие персонала в управлении. Человек, индивид, личность. Индивид на работе. Мотивация и ответственность. Потребности: сущность, классификации, иерархии и уровни удовлетворения. Основные теории мотивации: характеристика, преимущества и недостатки практического применения. Понятие трудового потенциала и человеческого капитала. Характеристика основных компонент трудового потенциала.

Мотивационная структура различных категорий персонала. Учет различий в мотивационной структуре сотрудников при управлении персоналом.

Современные очаги социальной напряженности за рубежом и в России. Способы снижения социальной напряженности в территориальном, религиозном, этническом, культурном и др. аспектах. Позитивный опыт социального партнерства в Западной Европе, США. Принципиальные отличия социального партнерства в России от опыта зарубежных стран. Особенности российского законодательства, влияющие на эффективность социального партнерства. Место духовных ценностей в обеспечении конструктивного социального партнерства. Коллективные трудовые споры: сущность, основания их разрешения. Характеристика основных и вспомогательных производственных процессов. Сущность и классификация технологических и трудовых процессов. Содержание понятия «рабочее место». Структура производственной операции в технологическом и трудовом отношении. Сущность, назначение баланса рабочего времени работника, его структура, расчет и направления использования. Нормативный и фактический балансы рабочего времени. Планирование человеческих ресурсов: цели,

задачи. Влияние работы по планированию численности работников на эффективность деятельности организации. Характеристика внешних и внутриорганизационных факторов, определяющих потребность предприятия в персонале. Взаимосвязь расчета качественной и количественной потребности в персонале. Методы расчета численности, особенности планирования отдельных категорий персонала.

Общая трудоемкость дисциплины: 2 зачетные единицы, 72 часа.