

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Основы управления персоналом»

по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль): Государственное и муниципальное управление на региональном уровне

Общий объем дисциплины – 3 з.е. (108 часов)

Форма промежуточной аттестации – Экзамен.

В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы компетенции с соответствующими индикаторами их достижения:

- ПК-2.1: Демонстрирует знание технологии отбора и оценки персонала, теории мотивации;
- ПК-2.5: Способен выявлять конфликт интересов и разрешать конфликтные ситуации;

Содержание дисциплины:

Дисциплина «Основы управления персоналом» включает в себя следующие разделы:

Форма обучения очно - заочная. Семестр 5.

1. Система и стратегия управления человеческими ресурсами. Трудовой потенциал и человеческий капитал. Человеческие ресурсы. Система управления персоналом. Принципы и методы управления персоналом. Стратегия управления человеческими ресурсами. Виды стратегий в зависимости от жизненного цикла организации..

2. Состав и структура кадров как основа для проведения аудита человеческих ресурсов.. Понятие, состав и структура кадров. Количественные и качественные характеристики персонала. Текучесть кадров. Абсентеизм. Удовлетворенность трудом. Проблемы управления персоналом. Документационное обеспечение деятельности службы УЧР. Аудит человеческих ресурсов. Процедура и этапы проведения.

3. Управление в государственных и муниципальных органах в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам. Влияние кадровой политики на управление персоналом. Понятие кадровой политики. Типы и виды кадровой политики. Организационная структура и штаты служб управления персоналом. Основные функции служб управления персоналом и их руководителей. Оценка эффективности деятельности служб управления персоналом..

4. Кадровое планирование и прогнозирование. Понятие, цели и задачи кадрового планирования. Этапы и принципы кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Методы кадрового планирования и прогнозирования.

5. Технологии отбора персонала на государственной службе. Источники найма персонала: внешние и внутренние. Методы набора кадров. Работа рекрутинговых компаний. Отбор кадров как многоступенчатая система. Выбор и утверждение критериев отбора. Предварительная отборочная беседа. Заполнение бланка заявления, анкеты и резюме. Собеседование по найму. Правила проведения собеседования по найму. Тестирование по найму. Проверка рекомендаций и медосмотр. Принятие решений о найме. Оформление работника в организации при устройстве на работу..

6. Разработка программ адаптации персонала. Понятие трудовой адаптации. Виды и методы трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией в организации. Наставничество и коучинг..

7. Современные технологии оценки персонала на государственной службе.. Процедура и принципы оценки персонала. Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала. Отличие периодической оценки и аттестации персонала. Методы и структура ассессмент-центра.

8. Теории мотивация труда. Проблемы лидерства и власти в решении управленческих задач.. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Понятие и виды стимулирования труда. Особенности стимулирования труда в зарубежных компаниях. Традиционные и современные мотивационные модели, применяемые в управлении персоналом (содержательные и процессуальные)..

9. Формы и системы оплаты труда. Сдельная и повременная форма оплаты труда. Индивидуальная и коллективная, прямая и косвенная, прогрессивная и регрессивная форма оплаты труда. Тарифная и бестарифная система оплаты труда. Базовая и премиальная часть

заработной платы. Льготы и соц. программы. Разработка системы KPI. Грейдирование..

10. Программы обучения и развития персонала. Деловая карьера на государственной гражданской службе. Значение и задачи профессионального обучения кадров. Профорientация и профтестирование как начальные этапы обучения кадров. Основные виды внутрипроизводственного обучения. Внешние виды обучения. Методы профессионального обучения. Развитие кадрового потенциала организации. Деловая карьера..

11. Способы выявления конфликта интересов и разрешения конфликтных ситуаций. Представление о конфликте как проявлении противоречий и источнике развития. Структура (цикл) конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации. Уровни конфликта в организации и их источники. Практические навыки управления конфликтами различных уровней. Типы конфликтных личностей (акцентуации характера). Конфликт интересов. Способы выявления и разрешения..

12. Кадровая основа профилактики и противодействия коррупции на государственной гражданской службе. Законодательные основы кадрового менеджмента. Изучение структуры Трудового кодекса РФ. Нормативно-правовые акты, регламентирующие занятость персонала организаций.

Разработал:
доцент
кафедры М

А.А. Табашникова

Проверил:
Директор ИЭиУ

И.Н. Сычева