

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«УТВЕРЖДАЮ»

ВрИО ректора ФГБОУ ВО
Горский ГАУ

О.К. ГОГАЕВ

2022 г.



ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

«Управление персоналом»

Форма обучения	<i>очно – заочная</i>
Базовое образование	<i>высшее</i>
Срок обучения	<i>6 месяцев</i>
Количество учебных часов	510

ВЛАДИКАВКАЗ - 2022

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Общая информация

Программа профессиональной переподготовки «Управление персоналом» представляет собой дополнительное профессиональное образование в виде обучения лиц, имеющих высшее образование по другой специальности.

Программа соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

1.2. Цель и задачи программы

Целью программы «Управление персоналом» является освоение слушателями теоретических и практических навыков, а также формирование профессиональных компетенций в области управления персоналом. Выпускник, освоивший программу профессиональной переподготовки «Управление персоналом» должен быть готов решать следующие **профессиональные задачи**:

- участвовать в разработке системы оплаты труда, форм материального и нематериального стимулирования;
- использовать в работе нормы корпоративной культуры и профессиональной этики;
- участвовать в разработке инструментов реализации корпоративной кадровой и социальной политики, урегулировании конфликтных ситуаций;
- использовать в работе основные теории лидерства и власти для решения управленческих задач;
- участвовать в организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- участвовать в решении задач в области подбора, отбора, адаптации, профессиональной ориентации, профессионально-должностных перемещений персонала;
- участвовать в организации работы по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала;
- формировать документацию по личному составу и учету движения кадров.

Характеристика профессиональной деятельности

Выпускники ФДО, освоившие программу «Управление персоналом» должны обладать следующими компетенциями:

профессиональные компетенции:

- способен осуществлять управление социально-экономическими системами, управлять конфликтами, вести профессиональную деятельность в соответствии с нормами корпоративной культуры и профессиональной этики (ПК-5);

- способен использовать теорию мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-6).

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Трудоемкость и форма обучения

Нормативная трудоемкость обучения по данной программе - 510 часов учебных занятий.

Срок обучения. Учебный период включает 6 месяцев, в течение которых начитываются курсы лекций, проводятся семинарские занятия и принимаются текущие зачёты и экзамены.

Форма обучения. Все занятия проходят 2-3 раза в неделю в дневное или вечернее время, что позволяет проходить обучение без отрыва от работы. При этом учебная нагрузка устанавливается не более 16 часов в неделю.

2.2. Учебный план.

№ №	Дисциплина	Количество учебных часов				Экзамен, Зачет,
		всего	лекций	практич.	самост.	
1.	Основы управления персоналом	46	16	20	10	Экзамен
2.	Организационное поведение	46	18	20	8	Экзамен
3.	Эволюция концепций управления персоналом	46	16	20	10	Экзамен
4.	Экономика управления персоналом	46	18	22	6	Экзамен
5.	Маркетинг персонала	46	20	22	4	Экзамен
6.	Обучение и развитие персонала	48	18	24	6	Экзамен
7.	Основы кадровой политики и кадрового планирования	46	16	22	8	Экзамен
8.	Трудовое право	46	20	20	6	Экзамен
9.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	24	12	10	2	Зачет
10.	Рынок труда	46	16	22	8	Экзамен
11.	Кадровый консалтинг	26	16	8	2	Зачет
12.	Лидерство и управление командой	44	16	22	6	Экзамен
	Итого:	510	202	232	76	

Программа обучения:

Дисциплина 1. Основы управления персоналом

Тема 1.1. Персонал организации как объект управления

Понятие «человеческих ресурсов». Роль человеческого фактора в управлении производством. Структура персонала организации, постоянных и заемных (временных) наемных работников. Организации профессиональных наемных работников (ОПНР). Понятие явочной, списочной и штатной численности работников.

Тема 1.2. Система управления персоналом.

Система управления персоналом: понятие, сущность, основные задачи и стадии. Значение управления персоналом для обеспечения жизнедеятельности организации и повышения эффективности ее деятельности. Факторы, определяющие механизм управления персоналом. Понятие субъекта и объекта управления персоналом и обеспечение связей между ними.

Тема 1.3. Философия и концепция управления персоналом.

Философия управления персоналом, ее сущность и принципы взаимоотношений ее персонала. Цели разработки философии организации и факторы, влияющие на ее формирование. Элементы философии организации, ее струк-

тура и содержание. Зарубежный опыт формирования философии управления персоналом.

Тема 1.4. Принципы, функции, цели и методы управления персоналом

Цели, задачи и принципы системы управления персоналом на уровне организации. Система методов управления персоналом: экономические, социальные, психологические, организационно-административные, правовые, производственно-технологические. Их сущность, соотношение в системе управления персоналом и области применения. Пути совершенствования методов управления персоналом в условиях перехода к рынку и становления рыночных отношений. Подсистемы и элементы системы управления персоналом. Их взаимосвязь и взаимодействие.

Тема 1.5. Организационное проектирование системы управления персоналом

Сущность и виды современного организационного проектирования систем управления организацией. Задачи и основные направления организационного проектирования. Принципы организационного проектирования. Особенности оргпроектирования систем управления организацией разных организационно-правовых форм и уровней иерархии.

Тема 1.6. Цели и функции системы управления персоналом, принципы и методы построения системы управления персоналом

Принципы построения системы управления персоналом. Классификация и сущность важнейших методов, применяемых при обследовании состояния деятельности и управления организацией: самообследование, интервьюирование и беседа, наблюдение рабочего дня, моментные наблюдения, изучение документов. Характеристика форм отражения результатов обследования

Тема 1.7. Организационная структура системы управления персоналом

Виды организационных структур управления. Цели, задачи, направления и последовательность проектирования организационной структуры. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления. Формирование структурных подразделений организации и системы управления персоналом. Методическое и нормативное обеспечение проектирования организационных структур управления персоналом и организации в целом.

Тема 1.8. Кадровое, информационное, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом

Цели, задачи, показатели, направления и последовательность проектирования кадрового обеспечения системы управления персоналом. Методы расчета количественного состава работников кадровой службы. Факторы, влияющие на численность работников системы управления персоналом. Определение качественной потребности в персонале. Задачи делопроизводственного обеспе-

чения системы управления персоналом. Организация делопроизводства в кадровой службе.

Дисциплина 2. Организационное поведение

Тема 2.1. Понятие организации и организационного поведения.

Организационное поведение как наука. История и источники организационного поведения. Предмет и объект изучения, методы организационного поведения как науки. Понятие организации. Организация как открытая система. Социально-психологические факторы, влияющие на деятельность организации. Жизненный цикл организации. Понятие о поведении. Типы организационного поведения.

Тема 2.2. Теории поведения человека в организации.

Возникновение теории поведения человека. Теории управления об организационном поведении: классические теории управления, школа человеческих отношений, эмпирическая школа управления, теории человеческих ресурсов, школа социальных систем.

Тема 2.3. Личность в организации.

Личность в системе общественных отношений. Подход к проблемам поведения личности в психоанализе, бихевиоризме и гуманистической психологии. Индивидуально-типологические особенности человека. Особенности взаимодействия личности и организации.

Тема 2.4. Мотивация поведения и удовлетворенность трудом

Содержание мотивов профессиональной деятельности. Теории мотивации. Понятие удовлетворенности работой. Удовлетворенность работой и личностные переменные. Влияние удовлетворенности работой на организационное поведение.

Тема 2.5. Управление конфликтами

Природа и типы конфликтов в организации, причины конфликтов. Профилактика конфликтов в организации, проблемы конфликтных личностей. Предупреждение конфликтов как тактика современного менеджмента. Влияние конфликтных ситуаций на человека.

Тема 2.6. Группа и групповая динамика.

Понятие группы в организации. Процессы групповой динамики. Процесс принятия групповых решений. Групповые нормы и правила: морально – этические, технологические и трудовые. Ролевая структура группы. Групповая сплоченность. Типы рабочих групп. Факторы, влияющие на эффективность групповой работы и показатели работы группы.

Тема 2.7. Командная работа и высокопроизводительные команды.

Роль команд в современных организациях. Достоинства и недостатки коман-

ды. Проблемы создания команды. Подбор команды. Ролевая структура группы и формирование команды. Высокопроизводительные команды. Совершенствование командных процессов.

Тема 2.8. Лидерство и руководство в организации.

Различные теории и подходы к проблеме лидерства. Лидерство как объективное поведение личности в группе и коллективе. Характеристика личностного профиля лидера. Авторитет лидера и пути его формирования. Формальные и неформальные лидеры и их влияние на групповое поведение. Руководство и лидерство. Стил ь управления и его влияние на поведение сотрудников.

Тема 2.9. Организационная культура.

Взаимодействие индивидуального и общего в организации. Формальная структура организации. Организационный климат. Факторы, влияющие на организационный климат. Организационная культура. Источники организационной культуры. Типы организационной культуры. Управление организационной культурой

Дисциплина 3. Эволюция концепций управления персоналом

Тема 3.1. Эволюция концепций управления персоналом.

Сравнительная характеристика понятий: «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами». Модели управления персоналом: управление по целям; управление посредством мотивации; рамочное управление; управление на основе делегирования; партисипативное управление; предпринимательское управление.

Тема 3.2. Концепции управления персоналом и основные управленческие школы.

Исторические условия и предпосылки развития управленческой мысли и концепций управления персоналом. Возникновение научной теории управления; классификация концепций, подходов и школ управления; истоки и тенденции развития российского управления. Концепции управления персоналом: использование трудовых ресурсов; управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком. Основные управленческие школы: общая характеристика, сущность, основные представители.

Тема 3.4. Школа административного (классического) управления.

Функции и принципы управления А. Файоля. Бюрократическая модель управления М.Вебера. Критика бюрократии. Принципы построения формальной организации Л. Урвика. Вклад А. Слоуна в теорию управления.

Тема 3.5. Школа человеческих отношений.

Вклад Мюнстерберга Г. в развитие школы человеческих отношений. Родоначальник школы «человеческих отношений» Э. Мэйо. Хоуторнские эксперименты: сущность, этапы, выводы. Хоуторнский эффект. Теория М. Фоллет. Система Ф. Ротлисбергера .

Тема 3.6. Школы поведенческих наук и социальных систем. Концепции ситуационного лидерства. Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Теория потребностей А. Маслоу. Теория потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория организационного развития К. Арджириса. Управленческая решётка Роберта Блейка и Джейн Моутон. Новые концепции лидерства.

Тема 3.7. Подходы в управлении и управлении персоналом.

Формирование и развитие подходов к оценке качества и эффективности управления персоналом. Подходы к управлению персоналом: формирование и развитие. Экономический подход.

Тема 3.8. Тенденции развития концепций управления персоналом и особенности современных концепций управления персоналом.

Тенденции развития и особенности современного управления. Особенности и современная система взглядов на управление персоналом. Перспективы развития управления персоналом. Современные концепции управления персоналом XXI века.

Дисциплина 4. Экономика управления персоналом

Тема 4.1. Теоретические основы формирования систем управления персоналом.

Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом.

Тема 4.2. Экономический механизм управления персоналом.

Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.

Тема 4.3. Экономическая оценка трудового потенциала организации.

Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала».

Тема 4.4. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала.

Функционально-стоимостной метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций.

Тема 4.5. Управление расходами на персонал.

Сущность и классификация расходов на персонал. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал. Планирование расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.

Тема 4.6. Аудит персонала.

Сущность и цели аудита персонала. Технология организации аудита персонала.

Тема 4.7. Контроллинг персонала.

Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам. Формирование модели контроллинга персонала в организации.

Тема 4.8. Управление кадровыми рисками. Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков. Способы и процедура выявление кадровых рисков. Методика оценки кадровых рисков. Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые риски. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

Тема 4.9. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.

Дисциплина 5. Маркетинг персонала

Тема 5.1. Сущность и принципы маркетинга персонала

Сущность и принципы маркетинга персонала. Основные характеристики, особенности функционирования и принципы изучения рынка рабочей силы. Роль, значение, цели и условия маркетинга на рынке труда. Концепции маркетинга рабочей силы

Тема 5.2. Методологические основания маркетинга в регулировании рынка рабочей силы

Кадровый аудит и политика в маркетинге персонала. Требования к персоналу и определение потребности в нем. Источники покрытия потребности в персонале.

Тема 5.3. Концепции маркетинга рабочей силы

Эволюция концепций маркетинга.

Современные концепции маркетинга персонала.

Тема 5.4. Функции микро и макро маркетинга в сфере занятости

Микро и макро маркетинга в сфере занятости . Функция продажи услуг. Информационная функция маркетинга труда. Коммуникативная функция маркетинга

Тема 5.5. Маркетинговое управление персоналом

Баланс рабочей силы и рабочих мест. Классификация рабочих мест. Аутсорсинг, лизинг и аутстаффинг персонала.

Тема 5.6. Кадровый аудит

Цель аудита по кадрам, виды кадрового аудита. Проверка кадровой службы. Как и когда проводить аудит кадров. Кадровый аудит своими силами: пошаговая инструкция

Тема 5.7. Требования к персоналу и определение потребности в нем

Оценка трудового потенциала работника. Параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива. Кадровое планирование. Кадровый резерв предприятия и планирование штата персонала.

Тема 5.8. Источники и пути покрытия потребности в персонале

Внешние и внутренние источники покрытия потребности в персонале. Активные и пассивные источники покрытия потребности в персонале. Основные методы определения количественной потребности в персонале

Тема 5.9. «Рабочая сила» как товар в маркетинге персонала

Характеристика товара «рабочая сила». Жизненный цикл товара «рабочая сила». Конкурентоспособность товара «рабочая сила». Позиционирование товара «рабочая сила».

Тема 5.10. Разработка комплекса «рабочее место».

Составляющие элементы комплекса «рабочее место». Формирование требований к рабочему месту. Оценка личностных качеств специальными службами.

Дисциплина 6. Обучение и развитие персонала

Тема 6.1. Развитие человеческих ресурсов

Сущность понятия «развитие», «обучение», «образование», его цели и задачи. Стандартный и индивидуальный планы развития персонала. Субъекты и алгоритм управленческой деятельности по развитию персонала. Общее и профессиональное развитие персонала. Управление развитием персонала. Процесс профессионального развития персонала. Методы управления профессиональным развитием. Профессиональное развитие как инструмент повышения конкурентоспособности работника и организации на рынке труда.

Тема 6.2. Виды обучения персонала.

Постановка конкретных целей обучения. Профессиональная подготовка, ее специфика. Принципы, основные модули, виды и возможности программ повышения квалификации. Возможности использования программ переподготовки кадров. Обучение кадрового резерва и при назначении на более высокую должность. Профессиональное самосовершенствование. Задачи обучения для отдельных целевых групп.

Тема 6.3. Методы обучения персонала.

Выбор методов обучения. Обучения на рабочем месте и в учебных заведениях. Самостоятельное обучение. Методы дистанционного обучения. Оценка результатов обучения

Тема 6.4. Роль службы управления персоналом в организации обучения кадров

Функции и задачи кадровой службы в организации обучения персонала. Задачи и отличительные черты центров обучения, курсов и факультетов повышения квалификации. Взаимосвязь организаций и учебных заведений. Потребности организации в обучении персонала в соответствии с общими производственными целями и политикой в развитии персонала. Прогнозирование потребностей в подготовке специалистов

Тема 6.5. Система обучения персонала.

Этапы обучения персонала. Проведение входного контроля знаний, умений и личностных качеств специалиста. Определение состава необходимых знаний и умений, формирование индивидуальных программ обучения и групп обучаемых в соответствии с требованиями производства. Контроль знаний, аттестация специалистов с выдачей рекомендаций по дальнейшему их использованию. Подбор программ повышения квалификации.

Тема 6.6. Кадровая политика

Понятие кадровой политики. Требования к формированию кадровой политики. Типы кадровой политики

Тема 6.7. Психологические особенности обучения персонала.

Роль и значение обучения для организации. Принципы эффективного обучения. Модель систематического обучения в организации. Формирование и поддержание высокой мотивации к обучению. Учет исходного уровня знаний обучающихся

Тема 6.8. Формирование кадрового резерва организации.

Структура, принципы и порядок формирования кадрового резерва. Организация системы и планирование кадрового резерва. Проектирование структуры организации. Планирование потребности в персонале. Оценка и расчет потребности в персонале. Изучение потребности в кадрах, разработка моделей рабочих мест, формирование резерва кадров. Профессиографический анализ рабочего места. Должностные инструкции.

Тема 6.9. Карьера как средство развития персонала.

Управление карьерой в организации. Виды карьеры. Технологии карьерового продвижения. Карьера, рост и достижение как мотивы трудовой деятельности. Система служебно-профессионального продвижения в организации. Модели карьерного роста.

Дисциплина 7. Основы кадровой политики и кадрового планирования

Тема 7.1. Трудовой потенциал общества, организации и методы его оценки.

Понятия «трудовой потенциал общества, организации, работника», его компоненты. Количественная и качественная характеристика трудового потенциала организации. Методы измерения и анализ трудового потенциала, его оценка.

Тема 7.2. Кадровая политика государства и организации.

Сущность и виды кадровой политики, ее место и роль в политике организации. Сравнительная характеристика двух типов кадровой политики.

Тема 7.3. Стратегия кадровой политики организации.

Понятие «Стратегия кадровой политики организации», концепции и принципы стратегии кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики.. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Этапы разработки и реализации стратегии управления персоналом.

Тема 7.4. Сущность и содержание кадрового планирования.

Сущность, содержание, цели и задачи кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Этапы

кадрового планирования. Стадии процесса кадрового планирования.

Тема 7.5. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.

Цели, задачи, функции кадрового контроллинга. Формирование системы кадрового контроллинга. Показатели системы кадрового контроллинга. Взаимосвязь кадрового контроллинга и кадрового планирования.

Тема 7.6. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

Понятие «Качественная потребность в персонале». Определение требований рабочего места как основа формирования качественной потребности в персонале. Суммарные и аналитические подходы к определению требований рабочего места. Специфика определения требований к различным категориям персонала.

Тема 7.7. Планирование расходов на персонал.

Определение состава затрат на персонал. Международная стандартная классификация стоимости труда, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду. Анализ влияния различных факторов на состав и величину затрат на персонал.

Тема 7.8. Кадровое планирование.

Планирование привлечения персонала и его адаптации. Планирование использования и оценки труда персонала. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала. Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем. Планирование высвобождения, сокращения персонала.

Дисциплина 8. Трудовое право

Тема 8.1. Понятие труда. Предмет, метод и система трудового права

Понятие трудового права как отрасли права. Предмет и метод трудового права. Понятие субъектов трудового права. Система трудового права. Функции трудового права

Тема 8.2. Правовые отношения в сфере труда

Трудовое правоотношение: понятие, признаки, структурные элементы. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Система правоотношений в науке трудового права. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями, их субъекты и содержание

Тема 8.3. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие, стороны, органы, принципы и формы социального партнерства. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок заключения и сфера действия. Соглашение: понятие, стороны, виды, содержание, порядок

разработки и заключения, сфера действия и контроль за выполнением. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 8.4. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства

Понятие занятости и занятого населения. Правовой статус безработного. Социальная поддержка безработных и членов их семей

Тема 8.5. Трудовой договор

Понятие и содержание трудового договора. Виды трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Изменение трудового договора. Отстранение от работы. Прекращение трудового договора. Понятие материальной ответственности сторон по трудовому праву. Материальная ответственность работника, ее основания и условия.

Тема 8.6. Рабочее время и время отдыха

Понятие и продолжительность рабочего времени. Режим рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Отпуска

Тема 8.7. Правовое регулирование оплаты труда, гарантии и компенсации

Понятие оплаты труда и заработной платы. Установление и системы заработной платы. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда. Правовая охрана заработной платы. Понятие и виды гарантий и компенсаций.

Тема 8.8. Дисциплина труда и охрана труда

Понятие дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка организации. Поощрения за труд. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды. Понятие охраны труда. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Тема 8.9. Защита трудовых прав работников и свобод работников

Общие положения. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Защита персональных данных работника. Самозащита работниками трудовых прав

Тема 8.10. Разрешение трудовых споров

Понятие трудовых споров. Классификация трудовых споров. Защита трудовых прав в комиссии по трудовым спорам. Судебная защита трудовых прав работников. Разрешение коллективных трудовых споров. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора.

Дисциплина 9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Тема 9.1. Мотивация персонала.

Сущность мотивации и ее основные методы. Связь трудовой мотивации с рабочими достижениями. Основные принципы трудовой мотивации, потребности работников в начале и в середине карьеры. Мотивация и психологический контракт.

Тема 9.2. Теоретические основы трудовой мотивации.

Эволюция концепций мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории трудовой мотивации.

Тема 9.3. Приверженность работников своей организации. Сущность приверженности работников своей организации. Структура организационной приверженности. Факторы снижения приверженности работников своей организации. Источники приверженности работников своей организации.

Тема 9.4. Материальные стимулы.

Сущность и виды стимулирования (материальное, социально-психологическое, духовно-нравственное). Сущность и функции заработной платы. Государственное регулирование заработной платы. Принципы оплаты труда в организации. Базовый оклад и надбавки. Факторы, определяющие уровень заработной платы.

Тема 9.5. Льготы и социальный пакет.

Виды льгот. Медицинское страхование сотрудников и членов их семей. Пенсионное страхование. Кредитование сотрудников. Оплата обучения. Отдых за счет компании. Бытовые услуги работникам. Гибкие программы дополнительных выплат и социальных услуг.

Тема 9.6. Методы изучения мотивации.

Опрос. Подготовка к проведению опроса. Процедура проведения опроса. Мероприятия после завершения опроса. Тестирование. Экспертные оценки. Беседа (интервью). Наблюдение.

Дисциплина 10. Рынок труда

Тема 10.1. Теоретические основы рынка труда.

Понятия «Рынок труда», «Рынок рабочей силы», «Рынок трудовых ресурсов». Основные компоненты рынка труда. Факторы, влияющие на формирование рынка труда. Этапы становления рынка труда в системе экономики свободного предпринимательства. Критерии классификации рынка труда.

Тема 10.2. Механизм функционирования рынка труда.

Сегментирование рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд. Гибкость и мобиль-

ность на рынке труда. Дискриминация на рынке труда. Виды дискриминации по сфере действия, в зависимости от причин.

Тема 10.3. Занятость населения и ее регулирование.

Занятость населения: понятия и виды. Категории граждан относящихся к занятым. Статус занятости. Определение уровня занятости населения. Основы государственной политики занятости. Активная и пассивная политика занятости. Основные направления государственной политики занятости в России. Государственные программы содействия занятости населения.

Тема 10.4. Социально-экономическая сущность безработицы.

Понятие безработицы и ее последствия. Виды и причины безработицы. Природа возникновения структурной безработицы. Циклическая безработица и ее особенности. Порядок признания граждан безработными. Государственная социальная помощь безработным гражданам. Порядок и размеры выплаты пособия по безработице в России.

Тема 10.5. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда.

Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда. Демографическая политика. Меры, при помощи которых реализуется демографическая политика. Миграция населения: виды, причины и последствия.

Тема 10.6. Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры.

Государственная служба занятости населения : эволюция, функции, ресурсы. Частные агентства занятости населения. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм. Отношения органов государственной службы занятости с частными агентствами занятости и другими социальными партнерами.

Тема 10.7. Анализ и моделирование рынка труда.

Анализ и оценка состояния рынка труда. Приоритетные задачи изучения рынка труда. Содержание процедуры анализа и оценки рынка труда. Основные источники информации о занятости и безработицы.

Тема 10.8. Социальная политика государства на рынке труда.

Регулирование социально-трудовых отношений в свете требований Международной организации труда. Реформа системы профессионального образования и проблемы трудоустройства молодых специалистов. Профессиональное образование безработных как инструмент реализации социальных гарантий трудоспособного населения. Формы и методы материальной поддержки безработных граждан. Международный опыт регулирования процессов занятости.

Дисциплина 11. Кадровый консалтинг

Тема 11.1. Особенности работы консультанта по управлению персоналом. Управленческое консультирование и его роль в обеспечении эффективности организации. Специфика и рынок услуг консультанта по управлению. Управленческое консультирование как процесс. Культура и этика поведения консультанта.

Тема 11.2. Принципы анализа эффективности работы с персоналом.

Анализ трудовых показателей как основа консультирования. Анализ численности, структуры и движения трудовых ресурсов. Анализ баланса рабочего времени. Анализ производительности труда. Трудовой потенциал предприятия.

Тема 11.3. Методы диагностики консультанта по управлению персоналом. Разновидности диагностики проблем управления персоналом. Объективные методы диагностики. Организационная самодиагностика. Субъективные методы диагностики. Наблюдение как метод диагностики.

Тема 11.4. Консультирование по проблемам отбора и найма персонала. Общая характеристика найма и отбора персонала в организацию. Кадровое планирование. Определение потребности в персонале. Источники и методы подбора персонала. Основные этапы процесса подбора персонала в организации. Формирование требований к вакантной должности (разработка моделей рабочих мест). Анализ и проектирование рабочего места (должности).

Тема 11.5. Консультирование по проблемам адаптации персонала и закрепления на предприятии

Понятие профессиональной ориентации. Цели и задачи профориентации. Основные формы профориентационной работы: просвещение, информация, консультация. Понятие социализации и трудовой адаптации. Виды и направления социализации и адаптации. Условия успешной социализации и адаптации. Организационные элементы управления трудовой адаптацией.

Тема 11.6. Консультирование по проблемам оценки и аттестации персонала.

Понятие оценки персонала. Цели, задачи оценки персонала. Методы оценки персонала. Понятие деловой оценки. Необходимость оценки персонала как инструмента подбора. Периодичность проведения деловой оценки. Организационная подготовка проведения деловой оценки.

Тема 11.7. Консультирование по проблемам развития и обучения персонала в современных организациях

Анализ состояния развития персонала. Расходы на подготовку, повышение квалификации и переподготовку персонала. Создание в организации установки на развитие и обучение. Формирование культуры развития. Мотивация развития и обучения. Методы обучения и развития персонала. Оценка компе-

тенции персонала по принципу рабочих целей. Разработка общеорганизационных и индивидуальных планов развития персонала.

Тема 11.8. Эффективность и качество управленческого консультирования. Оценка результатов. Понятие положительного экономического эффекта. Значение временного фактора. Зависимость положительной оценки от области применения управленческого консультирования. Ревизия маркетинга персонала и управления.

Дисциплина 12. Лидерство и управление командой

Тема 12.1. Введение в лидерство.

Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения
Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации.
Власть и влияние
Элементы лидерства

Тема 12.2. Традиционные концепции лидерства

Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационный подход к лидерству.

Тема 12.3. Теоретические основы лидерства.

Теории лидерских качеств
Теория Ф. Вудс. Типы лидеров по Р. Кеттел и Г. Стайс. Исследования Р. Стогдилл. Качества лидера по Р. Манн. Теория А. Лоутон и Э. Роуз

Тема 12.4. Поведенческие и ситуационные теории лидерства

Традиционная классификация стилей лидерства (одномерная трактовка стилей лидерства). Двумерная трактовка стилей лидерства. Современная классификация стилей лидерства. Достоинства и недостатки традиционных стилей лидерства. Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модель Херси-Бланшара. Модель принятия решений руководителем Врума Йеттона.

Тема 12.5. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия

Понятие стиля лидерства в менеджменте предприятия. Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия. Формирование стиля лидерства. Система стилеобразующих факторов

Тема 12.6. Имидж лидера

Понятие и виды имиджа. Характеристики и структура имиджа. Пути формирования имиджа.

Тема 12.7. Основы командообразования

Введение в теоретические вопросы формирования команд. Общая характеристика команды как малой группы. Типология команд. Ролевая дифференциация команды.

Тема 12.8. Технология формирования профессиональной команды.

Основные этапы и направления строительства команды. Отбор членов команды Обучения в процессе командообразования.

2.3. Ведущие преподаватели

В учебном процессе принимают участие:

Темираев В.Х.- заведующий кафедрой менеджмента, профессор;

Хайманов Т.Т. – и.о. декана факультета экономики и менеджмента, доцент кафедры менеджмента;

Донская Н.П. - доцент кафедры менеджмента;

Цхурбаева Ф.Х.- профессор кафедры менеджмента;

Езеева И.Р.- доцент кафедры менеджмента;

Хубецова З.З. - доцент кафедры менеджмента

Хугаева Р.И. - доцент кафедры менеджмента;

Сидаков Д.Х. - старший преподаватель кафедры Гражданского и уголовного права и процесса

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия реализации программы

Занятия проходят в здании факультета экономики и менеджмента, в оборудованных аудиториях и лабораториях кафедр. Корпус экономики и менеджмента – 2 и 3 этажи.

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория факультета 2.2.04	Лекции, Практические занятия	компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска.
Аудитория факультета 2.2.10	Лекции, Практические занятия	мультимедийный проектор, экран, доска.
Аудитория факультета 2.2.14	Лекции, Практические	мультимедийный проектор, доска.

	занятия	
Аудитория факультета ЭМ (компьютерный класс)	Лекции, Практические занятия	компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска.

3.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Основная литература:

1. Трудовое право РФ.
2. Анисимов, Л. Н. Трудовой договор. Права и обязанности сторон / Л.Н. Анисимов. - М.: Деловой двор, 2022. - 288 с.
3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
4. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для ВУЗов/ Б.М.Генкин . 6-е изд. допол. : Москва: Норма: Инфра-М, 2020.- 416с.
5. Гладков Н. Г., Бриллиантова Н. А., Волкова О. Н. Трудовое право. Учебник. — М.: Проспект, 2020. 536 с.
6. Гольцо В. Б., Озеров В. С., Платонов Е. В. Трудовое право. Учебник. — М.: КноРус, 2018. 456 с.
7. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.
8. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
9. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.
10. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77 с.
11. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.

12. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.
13. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет , 2020. – 152 с.
14. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 168 с.

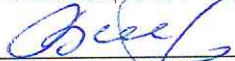
Дополнительная литература:


15. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
16. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 216 с. — (Высшее образование). ISBN 978-5-16-00043
17. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.
18. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.
19. Кузнецов, И.Н. Документационное обеспечение управления. Документооборот и делопроизводство: Учебник и практикум / И.Н. Кузнецов. Люберцы: Юрайт, 2016. 477 с.


4. Оценка качества освоения программы

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, обучающихся по программе ФДО осуществляется в соответствии с нормативными документами Горского ГАУ «Положение о внутренней оценке качества дополнительных профессиональных программ», «Положение о государственной итоговой аттестации выпускников ФГБОУ ВО Горский ГАУ».

Составители программы:

Темираев Виктор Хамицевич -заведующий кафедрой менеджмента,
профессор 

Хайманов Тамирлан Тотразович – и.о. декана факультета экономики и
менеджмента, доцент кафедры Менеджмента 

Хубецова Залина Заурбековна – доцент кафедры Менеджмента 

Согласовано:

Проректор по учебной и воспитательной работе
и молодежной политике, доцент



С.И. Фидарова

Проректор по дополнительному
образованию и социальным
вопросам, профессор



А. Г. Ваниев

И.о. декана факультета экономики и менеджмента,
доцент



Т.Т.Хайманов

и.о. зав. кафедрой каф. Экономики и
экономической безопасности, доцент



М.И. Таучелова

Специалист по УМР

Н. В. Туаева