

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования

«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра *Прикладной гидромеханики*

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ  
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

*«Управление персоналом»*

Направление подготовки  
13.03.03 Энергетическое машиностроение

Направленность подготовки (профиль)  
Автоматизированное проектирование машиностроительных гидросистем

Квалификация выпускника  
бакалавр

Форма обучения  
очная

УФА 2015

Исполнитель: профессор *Целищев В.А.*

Заведующий кафедрой: *Целищев В.А.*



## Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом» является вариативной дисциплиной.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки бакалавриата 13.03.03 Энергетическое машиностроение, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "1" октября 2015 г. № 1083.

**Целью** освоения дисциплины является: подготовка студентов к управленческой деятельности, освоение студентами специфики работы с персоналом, как важнейшим ресурсом организации.

### Задачи:

1. Формирование представлений о сущности управления персоналом основных понятий и показателей управления персоналом, роли кадровой политики на предприятиях и в организациях.

2. Приобретение знаний в области управления формированием кадров высокой квалификации, в области нормативно-правовой базы управления персоналом.

3. Изучение вопросов профессионального отбора работников их обеспечения, повышения квалификации, профессионального продвижения; изучение теоретических подходов и приобретение практических навыков в организации приема и увольнения работников.

4. Ознакомление с основами делопроизводства в сфере управления персоналом.

### Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	ПК-16	основы организационно-управленческой работы с малыми коллективами	основы продемонстрировать знания организационно-управленческой работы с малыми коллективами	навыками основ организационно-управленческой работы с малыми коллективами

### Содержание разделов дисциплины

№	Наименование и содержание разделов
1	<b>Кадровая политика организации. Принципы, направления и методы реализации.</b> Становление и развитие дисциплины «Управление персоналом».

Менеджмент персонала и эффективность производства. Концепция управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации. Влияние специфики управления персоналом на эффективность организации. Кадровая политика организации. Принципы, направления и методы реализации. Политика управления персоналом: типы и формы. Задачи кадрового менеджмента, его роль в реализации стратегии предприятия. Принципы формирования кадровой стратегии. Основные направления кадровой политики и особенности их реализации на предприятиях разных типов. Методы реализации кадровой политики. Практическая работа: Выбор целевых функций Разбор конкретных ситуаций. Формы, методы и технологии по обеспечению фирмы персоналом. Планирование работы с персоналом в организации. Сущность и задачи кадрового планирования, разработка системы рабочих мест, определение потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду, расходов на персонал. Нормирование и учет численности персонала. Описание должности, штатное расписание и другие действия менеджеров по подготовке условий для привлечения конкурентоспособных сотрудников. Методы кадрового планирования. Значение кадрового планирования для повышения эффективности работы персонала. Стратегия отбора персонала. Практическая работа: разработка плана организационно-технических мероприятий по одному из направлений кадровой политики. Кадровый мониторинг. Маркетинг персонала. Поиск персонала. Набор персонала. Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки. Проблема испытательного срока. Наем и адаптация персонала. Практическая работа: Разработка вакансий. Деловые игры: «Отбор по резюме», «Интервью с кандидатами», «Подбор и расстановка персонала управления» и др. Обучение персонала организации. Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы. Виды (формы) обучения персонала. 8 Определение истинных потребностей в обучении; специфика обучения взрослых; непрерывное обучение как парадигма современного менеджмента. Формы и методы обучения персонала. Профессиональный рост. Планирование карьеры: Продвижение персонала, ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала. Формирование резерва. Практические работы: групповое обсуждение мероприятий по облегчению процесса адаптации, выбору форм обучения, составление планов карьеры, развитию компетенции. Анализ конкретных ситуаций Принципы оценки результативности труда. Оценка труда и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы. Организация оценочной процедуры. Методики оценки результативности труда. Проблемы аттестации персонала. Практическая работа: формулировка ряда критериев оценки труда, составление программы аттестации

	<p>сотрудников. Высвобождение, увольнение и текучесть кадров. Причины сокращения численности работников. Способы высвобождения. Классификация видов увольнения. Правовые аспекты увольнения. Меры по смягчению ситуации увольнения. Минимизация стрессов при увольнении. Текучесть кадров и ее оценка.</p>
2	<p><b>Мотивация и стимулирование персонала.</b>          Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации и их значение в управлении персоналом. Природа мотивации. Основные теории мотивации: содержательные, процессуальные и их оценка. Трудовая мотивация и ее особенности. Причины снижения мотивации персонала. Психологические предпосылки обеспечения положительной мотивации. Практическая работа: Анализ иерархической структуры системы мотивации сотрудников с использованием методики «Определение мотивации сотрудников». Стимулирование труда персонала. Системы морального и материального стимулирования. Системы оплаты и труда и партисипативное управление. Основные характеристики оплаты труда. Оценка труда и определение базовой оплаты труда. факторы оплаты труда. Компоненты заработной платы. Системы оплаты труда. Принципы мотивации в оплате труда. Моделирование системы оплаты труда. Партисипативное управление и проблемы, вызванные участием работников в управлении. Практическая работа: Разбор управленческих ситуаций. Проблема кадров в управлении. Оценка эффективности процессов управления персоналом. Руководитель в системе управления персоналом. Личность руководителя. Деловые качества. Стили управления. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями. Стил мышления руководителя. Эффективность деятельности руководителя. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала. Психология отклоняющегося поведения персонала. Конфликты в деятельности менеджера и управление ими. Практическая работа: групповая дискуссия по проблеме. Тест: «Делегирование полномочий». Направления совершенствования системы управления персоналом. Современные представления о дальнейшем развитии системы управления персоналом, дальнейшем возрастании роли персонала в развитии конкурентоспособности и повышении эффективности работы организации. Психологические основы организации труда. Психологические аспекты индивидуальной карьеры сотрудников. Возможности менеджеров по совершенствованию системы управления персоналом. Управление качеством в области кадрового менеджмента.</p>

Подробное содержание дисциплины, структура учебных занятий, трудоемкость изучения дисциплины, входные и исходящие компетенции, уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенций, учебно-методическое, информационное, материально-техническое обеспечение учебного процесса изложены в рабочей программе дисциплины.