

Министерство образования и науки Российской Федерации
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Институт экономики и менеджмента

Кафедра экономики и управления инвестициями и инновациями

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой ЭУИИ


подпись

О.А. Доничев
инициалы, фамилия

« 30 » 08 20 16

Основание:
решение кафедры
от « 30 » 08 20 16

Методические указания к практическим занятиям

Современные проблемы управления персоналом
наименование дисциплины

38.04.03 Управление персоналом
код и наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
наименование профиля подготовки

магистратура
квалификация (степень) выпускника

Владимир

Оглавление

Введение.....	3
Тема 1. Персонал в современной организации.....	4
Тема 2. Кадровая политика и кадровое планирование	4
Тема 3. Рекрутирование человеческих ресурсов.....	5
Тема 4. Деловая оценка персонала: методы и основные проблемы осуществления	6
Тема 5. Развитие и проблемы оптимизации использования человеческих ресурсов	6

Введение

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» относится к базовым дисциплинам ОПОП. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знание аспектов корпоративной социальной ответственности; владение азами эффективной групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; умение находить организационно - управленческие решения, владение анализом социальнозначимых проблем и процессов, знание нормативно-правовых документов, рассматривающих вопросы кадровой деятельности.

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем, при изучении следующих дисциплин: технологии управления развитием персонала, системы мотивации и стимулирования, управление организационной культурой, кадровый консалтинг и аудит, а также при написании выпускной квалификационной работы.

Целью изучения дисциплины является получение комплексных знаний по основным проблемам развития практики управления персоналом. Формирование и углубление научного представления об существующих современных проблемах в управлении как виде профессиональной деятельности; освоение студентами; овладение умениями и навыками практического решения управленческих проблем; изучение мирового опыта менеджмента, а также особенностей российского менеджмента, выработка навыков применения современных управленческих технологий, направленных на реализацию современных концепций управления.

Тема 1. Персонал в современной организации

Человеческий капитал как объект изучения науки об управлении персоналом. Особенности персонала государственных и коммерческих организаций. Основные этапы управления персоналом: традиционный, индустриальный и постиндустриальный. Важнейшие факторы повышения роли человеческие ресурсы и управления им в постиндустриальном обществе. Теории человеческого и социального капитала - отражение роли персонала в современном производстве. Этика и социальная ответственность предпринимательства.

Система управления человеческими ресурсами в современном менеджменте. Этапы стратегического управления персоналом. Разновидности кадровой политики организации. Понятие и цели управления персоналом. Оценка эффективности управления человеческим капиталом.

Важнейшие функции управления персоналом. Планирование, набор, использование и высвобождение персонала. Обучение, повышение квалификации и развитие человеческих ресурсов. Мотивация, карьера и социальное обеспечение работников. Формирование и поддержка организационной культуры. Контроль за персоналом, обеспечение дисциплины и организационного порядка. Методы управления человеческим капиталом. Место и роль службы персонала в организации.

Вопросы к теме:

1. Персонал как фактор конкурентоспособности организации.
2. Основные проблемы управления персоналом.
3. Эволюция теории и практики управления персоналом.
4. Исторические этапы развития теории и практики управления персоналом.

Тема 2. Кадровая политика и кадровое планирование

Кадровая политика: понятие и организационное назначение. Планирование персонала как исходный этап кадрового менеджмента. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование человеческих ресурсов. Индивидуальное планирование. Планирование карьеры. Планирование занятости. Планирование развития человеческих ресурсов. Планирование адаптации.

Сферы планирования человеческого капитала: состав персонала; потребность в персонале; использование персонала; изменение персонала; расходы на персонал. Место анализа состава персонала в кадровом менеджменте. Профиль компетенций человеческих ресурсов. Управление персоналом как управление компетенциями сотрудников.

Понятие и структура кадровых потребностей. Основные подходы к определению кадровых потребностей. Оценка потребности в человеческом капитале руководителем и опрос экспертов. Определение потребности в качестве персонала. Анализ работы и его задачи. Понятие профессиограммы. Основные этапы анализа работы: сбор информации, описание работы и спецификация работы. Понятия, характеризующие требования к персоналу: карта компетенций и описание компетенций, психограмма, должностная инструкция, квалификационная карта. Дополнительные факторы, учитываемые при определении потребности в человеческих ресурсах. Валовая и чистая потребность в персонале. Списочный, среднесписочный и явочный состав кадров. Особенности определения потребности в персонале на тактическом и стратегическом уровнях управления.

Вопросы к теме:

1. Особенности и проблемы управления человеческими ресурсами, порождаемые неадекватностью организационной стратегии и персонал-стратегии.
2. Планирование человеческих ресурсов.
3. Планирование потребности в персонале: анализ актуального состояния, баланс спроса и предложения, планирование потребности, привлечение персонала.

Тема 3. Рекрутирование человеческих ресурсов

Кадровый маркетинг. Внутриорганизационный и внешнеорганизационный рынки труда. Внутреннее привлечение персонала и его виды: внутриорганизационный конкурс, перевод, сверхурочные работы, развитие персонала и др. Внешнее привлечение персонала и его типы: объявление вакансий, обращение в службы занятости, аутсорсинг, использование посредников и агентов по вербовке, посредническая деятельность сотрудников и др. Затраты на поиск и отбор персонала.

Анализ документов при рекрутировании человеческих ресурсов: заявления, фото, автобиография, резюме, личный листок по учету кадров, дипломы, сертификаты, рекомендации и др. Профессиональное тестирование: достоинства и недостатки. Личностные тесты, тесты способностей, проективные и ситуативные тесты. Возможности тестирования в выявлении качеств и способностей человеческого капитала.

Собеседование при приеме на работу. Виды интервью: структурированное, неструктурированное, групповое, панельное, один на один и др. Оценочные возможности собеседования. Факторы, влияющие на результаты собеседования. Подготовка к профессиональному отбору. Поиск информации о вакансиях. Написание резюме, заполнение личных анкет, подготовка к тестам и отборочному собеседованию.

Вопросы к теме:

1. Отбор и найм персонала: специфика осуществления рекрутинговых процедур в России.
2. Методы отбора персонала, сравнительный анализ их эффективности.
3. Эффективная адаптация, обучение и развитие персонала - результат оптимальной программы рекрутинговых мероприятий.

Тема 4. Деловая оценка персонала: методы и основные проблемы осуществления

Понятие и значение оценки персонала в кадровом менеджменте. Цели оценки человеческих ресурсов. Требования к оценке кадров. Основные подходы к оценке персонала. Содержание и виды оценки человеческого капитала. Оценка специалистов и руководителей. Оценка профессионального поведения и личных качеств. Особенности оценки при приеме на работу и профессиональном продвижении.

Методы оценки персонала. Критерии оценки человеческого капитала. Типология критериев. Учет различной значимости критериев оценки персонала. Шкалирование. Ранжирование и распределение результатов оценки. Подготовка и проведение деловой оценки персонала. Место и субъекты оценки. Периодичность оценки и ее технология.

Аттестационная беседа, ее цели и организация. Способы ведения беседы. Факторы повышения эффективности оценочной беседы. Типичные ошибки при оценке человеческих ресурсов. Технология «Центр оценки персонала». Организационные основы центра оценки персонала. Этапы реализации программы центр оценки персонала. Использование результатов оценки. Перемещение и освобождение персонала. Способы оптимизации численности сотрудников.

Вопросы к теме:

1. Использование персонала и оценка различных сторон его деятельности.
2. Проблемы организации и ошибки руководителей в ходе деловой оценки персонала.
3. Организационно – технические и социально – психологические проблемы высвобождения персонала.

Тема 5. Развитие и проблемы оптимизации использования человеческих ресурсов

Содержание понятия "развитие персонала". Развитие организации и развитие сотрудников. Профессиональное образование, повышение квалификации и переподготовка: основные направления и проблемы реализации. Определение

потребности организации в развитии персонала. Цели и факторы повышения эффективности программ обучения персонала.

Основные методы профессионального обучения: лекции, семинары, анализ реальных ситуаций (кейсы), дискуссия экспертов (круглый стол), инновационные и организационно - деятельностные игры; инструктаж, ротация, ученичество и наставничество, самообучение. Планирование и управление деловой карьерой человеческого капитала. Специфика построения карьеры руководителей и специалистов.

Эргономика как основа оптимизации взаимодействия работника и средств производства. Различные виды нагрузки и их влияние на организацию рабочих мест и рабочего времени. Ротация. Горизонтальное и вертикальное обогащение труда. Использование групповой и командной организации труда. Проблема эффективного использования разнообразного состава группы. Гуманизация труда человеческих ресурсов: цели и содержание. Безопасность и здоровье сотрудников. Пути и проблемы гуманизации труда в организации.

Вопросы к теме:

1. Цели обучения персонала, условия, формы и методы организации обучения, оценка его эффективности.
2. Проблемы определения структуры вознаграждения персонала.
3. Проблемы создания организационных программ компенсаций и социальной защищенности персонала.

При проведении занятий рекомендуется использовать список основной и дополнительной литературы, представленной в рабочей программе дисциплины.