

АННОТАЦИЯ

рабочей программы дисциплины

«Система управления организацией и оценки персонала»


для дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки

«Управление персоналом организации»

Цель дисциплины	Формирование у слушателей новых профессиональных компетенций, необходимых им для осуществления нового вида профессиональной деятельности в области управления персоналом организации, в т.ч. формирование знаний по созданию, организации, функционированию и совершенствованию систем управления персоналом в организациях и оценке персонала.
Задачи дисциплины	Формирование - знаний и навыков в сфере управления организованными сообществами людей в рамках производственных предприятий, учреждений, общественных объединений и других организаций; - знаний особенностей подсистем управления персоналом (организационной структуры, планирования и маркетинга персонала, развития кадров, стимулирования труда, трудовых отношений); - умений анализировать существующие системы управления персоналом и совершенствовать их; - навыков использования имеющегося опыта создания и функционирования систем управления персоналом в России и за рубежом для развития конкретной практики; - знаний методов оценки персонала и умений использовать их в своей профессиональной деятельности.
Содержание дисциплины	1. Персонал как объект управления Численность и категории персонала. Структура персонала. Движение персонала. Информация о персонале. Поведение человека в организации. Социально-психологическая диагностика персонала. Кадровая политика и кадровая деятельность. Формирование и задачи кадровой службы. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. 2. Подсистема разработки оргструктур управления Организационные структуры фирм. Создание организационной структуры. Построение систем управления персоналом. Современные тенденции реформирования организационной структуры и этапы реорганизации при внедрении организационных нововведений. Управленческое консультирование. 3. Подсистема планирования персонала Анализ рынка труда, структуры занятости и кадровой ситуации в регионе. Планирование персонала. Анализ и проектирование рабочего места. Набор персонала. Отбор персонала. Контрактная форма найма работников и коллективные соглашения по труду и занятости. Оценка и самооценка проделанной работы. Аттестация кадров. Недирективные методы сокращения персонала. 4. Набор персонала

	<p>Подсистема набора персонала. Источники набора персонала.</p> <p>5. Отбор персонала Процесс отбора персонала. Критерии отбора персонала. Методы отбора персонала. Нетрадиционные методы отбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности. Эффективность решений по отбору персонала.</p> <p>6. Адаптация персонала Этапы и виды адаптации персонала. Стадии и технологии адаптации.</p> <p>7. Аттестация персонала Технология проведения аттестации. Методика проведения аттестации.</p> <p>8. Оценка персонала Сущность и этапы оценки персонала. Цели, субъекты, объект, предмет оценки персонала. Критерии оценки персонала. Оценка результатов труда персонала. Методы оценки персонала.</p>
Методы и формы обучения	Лекции, практические занятия, семинары
Форма контроля знаний	Промежуточный контроль знаний осуществляется в форме экзамена, текущий контроль знаний осуществляется в форме опроса
Трудоемкость, количество часов	Трудоемкость – 30 ч., в том числе лекции – 16 ч., практические занятия (семинары) – 8 ч., самостоятельная работа слушателей – 6 ч.

Составитель:
 Директор Центра повышения квалификации и
 дополнительного профессионального образования
 ЧОУ ВО Южный институт менеджмента


 _____ Л.В. Яцук
 (подпись)