

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРОГРАММА
подготовки к вступительному испытанию по дисциплине
«Управление персоналом»
поступающих на образовательную программу магистратуры
38.04.03.02 «Человеческие ресурсы и организационное развитие»

Руководитель программы, И.П. Воронцова



Красноярск

Содержание программы

(по дисциплине «Управление персоналом»)

Тема 1 Управление персоналом в системе управления организацией

Подходы к пониманию роли работников в организации (технократический – гуманистический, экстенсивный – интенсивный), их отражение в основных трудовых концепциях. Модели управления персоналом: патерналистская, производственная, профессиональная, человеческих ресурсов. Условия применения моделей. Стратегия организации и кадровая стратегии.

Задачи, функции и этапы управления персоналом. Экономическое содержание управления персоналом. Особенности управления персоналом на крупных, малых и средних предприятиях.

Тема 2 Кадровая политика организации

Кадровая политика: сущность, виды. Место кадровой политики в системе управления персоналом. Субъекты и факторы формирования кадровой политики. Содержание и документальное оформление кадровой политики. Взаимодействие уровней управления при реализации кадровой политики.

Тема 3 Анализ работ

Анализ работ как источник информации для реализации этапов управления персоналом: общее содержание, уровни, методы. Проектирование работы. Документальное оформление данных анализа работ. Анализ работ и организационные структуры управления. Положения о подразделениях как результат анализа работ.

Мировые тенденции организации производства – предпосылка появления «альтернативы» для анализа работ. Анализ компетенций: сущность, содержание, принципиальное отличие от анализа работ. Международный опыт проведения анализа работ и анализа компетенций.

Тема 4 Кадровое обеспечение

Кадровый потенциал организации: понятие, методы анализа. Структура потребности в кадрах: квалификационные характеристики, численность, производительность (интенсивность) труда, место и продолжительность занятости. Внешняя и внутренняя информация, необходимая для определения потребности. Источники информации для определения необходимых квалификаций работников.

Общая принципиальная схема определения численности работников. Планирование деятельности по покрытию потребности организации в персонале. Способы оптимизации численности и структуры персонала. Структура затрат по замене и высвобождению работников. Внешнее и внутреннее кадровое обеспечение. Документальное оформление отношений найма. Распределение полномочий руководителей и служб персонала при наборе.

Адаптация работников. Структура и факторы трудовой адаптации. Возможные последствия неуспешной адаптации, организация трудовой адаптации.

Тема 5 Оценка работников

Цели и функции оценки работников. Критерии, показатели, методы и процедуры оценки. Оценка трудового потенциала работников. Особенности оценки качественных параметров трудовой деятельности. Основные ошибки оценки работников.

Аттестация персонала как особая система оценки. Структура комплексной оценки работников. Оценка потенциала организации по данным оценки и аттестации занятых.

Тема 6 Стимулирование трудовой деятельности

Мотивация и стимулирование: определения, модели. Механизм влияния внешних воздействий на мотивацию индивида. Общая структура стимулов как основа организации социально-экономической и

психологической поддержки персонала. Принципы формирования системы стимулирования в организации.

Материальное и нематериальное стимулирование: определения, организация и формы, современные тенденции. Развитие персонала как подсистема стимулирования. Сопротивление работников стратегии изменений организации. Социальные и психологические мотивы конфликтов в организации. Управление конфликтом.

Тема 7 Организация системы управления персоналом

Функциональное разделение труда в организации и организация работы с персоналом. Служба управления персоналом: организационные структуры, функции, регламенты, внешние коммуникации. Кадровые технологии. Принятие и документальное оформление кадровых решений. Особенности организации работы с персоналом в крупных, малых и средних организациях.

Общесистемные критерии эффективности управления персоналом: действенность, экономичность, прибыльность (рентабельность), качество, инновативность. Специфические критерии и показатели эффективности управления персоналом. Эффективность работы службы кадров, принципы оценки. Субъекты оценки эффективности управления персоналом.

Рекомендуемые источники

Основная литература

Нормативно-информационные источники (с соответствующими изменениями и дополнениями)

1. Гражданский кодекс РФ в актуальной редакции // Консультант Плюс;
2. Трудовой кодекс РФ в актуальной редакции // Консультант Плюс.

Учебники и учебные пособия

3. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов/Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Эрайт, 2023. – 445 с. – (Высшее образование). – ISBN 978 – 5-

534-11503-1. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/531529> (дата обращения: 12.10.2023).

4. Управление персоналом организации: Учебник/ Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., перераб. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с.: 60x90 1/16. – (Высшее образование: бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-003671-7.

5. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2023.- 381 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02345-9/ - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL://urait.ru/bcode/510873 (дата обращения: 12.10.2023).

6. Основы менеджмента: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И. – М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2023. – 672 с. – ISBN: 978-5-9776-0554-0 – ISBN- онлайн: 978-5-16-111543-5.

Дополнительные источники

7. Менеджмент: век XXI: Сборник статей / Под ред. О.С. Виханского, А.И. Наумова. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.

8. Журнал «Директор по персоналу» - практический журнал по управлению человеческими ресурсами// <https://www.hr-director.ru/rubric/56934-qqq-15-m4-upravlenie-personalom>

9. Деловой журнал Управление персоналом// <http://www.top-personal.ru/>

10. Harvard Business Review Россия. Управление персоналом//<http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/>

11. HR-Portal. Сообщества и публикации// <http://www.hr-portal.ru/>

Примерный перечень открытых вопросов

1. Охарактеризуйте управление персоналом как подсистему управления организацией в целом.

2. Сформулируйте типичные трудности выбора модели к управлению персоналом. Обоснуйте свой ответ.
3. Охарактеризуйте условия разработки и реализации проактивной кадровой политики организации.
4. Опишите взаимодействие менеджеров различных уровней управления при реализации кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в крупных и малых организациях.
5. Объясните, почему проектирование работы является логическим завершением анализа работ.
6. Охарактеризуйте общее и особенное в анализе работ и анализе компетенций.
7. Сформулируйте типичные проблемы формирования кадрового потенциала современных российских организаций. Обоснуйте свой ответ.
8. Опишите распределение полномочий линейных руководителей и служб персонала при организации внутреннего кадрового обеспечения.
9. Обоснуйте целесообразность управления трудовой адаптацией.
10. Охарактеризуйте ассесмент как технологию оценки работников. Его роль в комплексной оценке персонала.
11. Укажите сущность стимулирующего метода руководства и принципы формирования системы стимулирования в организации.
12. Охарактеризуйте недостатки основных содержательных и процессуальных моделей мотивации и укажите условия их применения
13. Объясните, почему конфликт является инструментом развития организации и работника.
14. Охарактеризуйте систему управления персоналом в разрезе подсистем. Факторы изменения структуры системы управления персоналом?
15. Укажите особенности оценки эффективности управления персоналом в организации.
16. Укажите особенности оценки эффективности функционирования службы управления персоналом.

17. Охарактеризуйте проблему оценки социального эффекта и подходы к её решению.

18. Объясните, почему одним из результатов управления персоналом является соответствие культуры организации её стратегии.

19. Какие две тенденции развития Управления персоналом Вы могли бы выделить в качестве самых актуальных для практики управления российскими деловыми организациями? Обоснуйте свой ответ.

20. Какие две тенденции развития управления персоналом Вы могли бы выделить в качестве самых актуальных для практики управления за рубежом? Обоснуйте свой ответ.

21. Какую основную проблему взаимодействия менеджера по персоналу и руководителя организации Вы могли бы выделить в качестве самой актуальной для практики управления российскими деловыми организациями? Обоснуйте свой ответ.

22. Сформулируйте инновационную роль управления персоналом в развитии общего менеджмента организации.