УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

МГУ имени М.В. Ломоносова

член-корреспондент РАО,

профессор Ю.П. Зинченко

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

″\_\_\_\_″\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.

Факультет психологии МГУ имени М.В. Ломоносова

**ПРОГРАММА**

повышения квалификации

**«Управление человеческими ресурсами в организации»**

Москва – 2015

**1. Цель реализации программы**

Программа имеет своей целью формирование у слушателей системно-целостного видения и компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности в области управления персоналом, изложение практического опыта применения ключевых технологий управления человеческими ресурсами с позиций методологии системного подхода.

**2. Формализованные результаты обучения**

В результате обучения слушатель должен:

**Знать:** практические и теоретические положения менеджмента в управлении персоналом: основные термины, понятия и показатели, современные практики в управлении персоналом.

**Уметь:** разрабатывать концепцию, функциональную стратегию, модель бизнес-процессов по управлению персоналом («как есть» и «как надо») с целью решения практических проблем в управлении персоналом.

**Владеть:** навыками проектирования системы управления персоналом, внедрения и использования технологий и инструментов управления человеческими ресурсами: корпоративной культуры, оценки (психологической диагностики), приема, перемещения, мотивации и стимулирования, профориентации, обучения и развития персонала.

**3. Содержание программы**

**Учебный план**

повышения квалификации

**«Управление человеческими ресурсами в организации»**

**Категория слушателей:** лица с высшим или средним специальным образованием, менеджеры всех уровней и видов деятельности, HR-менеджеры, руководители кадровых департаментов, специалисты агентств по подбору персонала, резервистов руководящего состава

**Срок обучения:** 4,5 месяцев – 72 ак. часа.

**Форма обучения:**  очно-заочная.

**Режим занятий:** каждую неделю по 4 ак. часа.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование разделов и тем** | **Всего часов** | **В том числе** | |
| **Лекции** | **Практические занятия** |
| Роль системы управления персоналом в современной организации. Формы профессионализма и развитие методологии кадрового менеджмента. Этика менеджера по управлению персоналом. Организация как система. Жизненные циклы систем. | 8 | 8 |  |
| Стратегия управления человеческими ресурсами и кадровая политика. Структура и основные процессы системы управления персоналом. Организация работы с персоналом. Модель компетенций как средство построения системы управления персоналом организации | 16 | 12 | 4 |
| Оценка кадрового потенциала, аудит системы управления персоналом. Подбор, расстановка и адаптация персонала. | 10 | 6 | 4 |
| Управление карьерами. Подготовка, обучение и развитие персонала. Оценка результативности и аттестация персонала | 14 | 8 | 6 |
| Консалтинг в сфере управления человеческими ресурсами. Конфликты в организации. Деловое общение в HR-менеджменте. Построение партнерских отношений | 10 | 8 | 2 |
| Профессиональный имидж. Личная эффективность. Коучинг в организации | 14 | 8 | 6 |
| **Всего** | **72** | **50** | **22** |

**Итоговая аттестация:** экзамен по программе обучения.

Учебно-тематический план

повышения квалификации

**«Управление человеческими ресурсами в организации»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п.п. | **Наименование разделов и тем** | **Всего часов** | **В том числе** | |
| **Лекции** | **Практические занятия** |
| **1** | **Роль системы управления персоналом в современной организации. Формы профессионализма и развитие методологии кадрового менеджмента. Этика менеджера по управлению персоналом. Организация как система. Жизненные циклы систем.** | **8** | **8** |  |
| 1.1 | Человеческий капитал - основа капитализации современной компании. Роль системы управления человеческими ресурсами для акционеров, руководства организации, HR-менеджера, персонала | 2 | 2 |  |
| 1.2. | Методологии кадрового менеджмента: кадровое диспетчирование, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеческим капиталом. | 2 | 2 |  |
| 1.3. | Этические дилеммы и моральные нормы менеджера по управлению персоналом (истоки и современные формы существования профессиональной этики) | 2 | 2 |  |
| 1.4. | Типологии организационных систем. Организационный цикл как объект управления. Инструменты управления жизненным циклом организации. | 2 | 2 |  |
| **2** | **Стратегия управления человеческими ресурсами и кадровая политика. Структура и основные процессы системы управления персоналом. Организация работы с персоналом. Модель компетенций как средство построения системы управления персоналом организации** | **16** | **12** | **4** |
| 2.1. | Стратегия организации как основа для выбора кадровой политики. Миссия и ценности организации. Формализация стратегии организации и управление корпоративной культурой. Политика и функциональная стратегия организации в области управления человеческими ресурсами. | 4 | 4 |  |
| 2.2. | Модель системы управления персоналом: структура системы, бизнес-процессы (оценка персонала; подбор, расстановка и адаптация; мотивация и стимулирование; подготовка, обучение и развитие; управление эффективностью и качеством; кадровое резервирование; оценка эффективности системы). | 6 | 4 | 2 |
| 2.3. | История развития оценки потенциала работников на основе компетенций. Типы компетенций, способы и технологии построения модели компетенций. | 6 | 4 | 2 |
| **3** | **Оценка кадрового потенциала, аудит системы управления персоналом. Подбор, расстановка и адаптация персонала** | **10** | **6** | **4** |
| 3.1. | Схема организации работ по анализу эффективности системы управления персоналом организации. Построение системы мониторинга кадрового потенциала организации на основе KPI. | 6 | 4 | 2 |
| 3.2. | Применение методов оценки в системе управления персоналом организации | 4 | 2 | 2 |
| **4** | **Управление карьерами. Подготовка, обучение и развитие персонала. Оценка результативности и аттестация персонала** | **10** | **6** | **4** |
| 4.1. | Методы и инструменты управления карьерами, управление талантами в организации. Кадровый резерв как система воспроизводства человеческого капитала. Корпоративный университет как система управления знаниями и человеческим ресурсом организации. | 6 | 4 | 2 |
| 4.2. | Управление эффективностью работников через процедуры оценки результативности и аттестации | 2 | 2 |  |
| 4.3. | Построение системы комплексной оценки эффективности деятельности и результативности персонала. | 2 |  | 2 |
| **5** | **Консалтинг в сфере управления человеческими ресурсами. Конфликты в организации. Деловое общение в HR-менеджменте. Построение партнерских отношений** | **10** | **8** | **2** |
| 5.1. | Преимущества и недостатки привлечения консультантов. Структура рынка HR-консалтинга в РФ. | 2 | 2 |  |
| 5.2. | Виды конфликтов. Типичные причины конфликтов. Пути развития конфликтов. Способы разрешения конфликтов. Роль руководителей в разрешении конфликтов. Управление конфликтами и пути их предупреждения. Сущность и природа стрессов. | 4 | 4 |  |
| 5.3. | Типология деловых качеств личности. Типы поведения людей и «ключи» к успешному деловому взаимодействию. Средства общения (вербальные и невербальные), их роль и значение в организации деловых отношений. | 4 | 2 | 2 |
| **6** | **Профессиональный имидж. Личная эффективность. Коучинг в организации** | **14** | **8** | **6** |
| 6.1. | Виды планирования деятельности. Правила постановки целей, выделение приоритетов. | 4 | 2 | 2 |
| 6.2. | Принципы и философия коучинга Основные компетенции коуча | 4 | 4 |  |
| 6.3. | Эффективные техники коучинга. Профессия бизнес-коуч. | 4 | 2 | 4 |
|  | **Итого** | **72** | **50** | **22** |

**4. Материально-технические условия реализации программы**

Занятия проводятся на факультете психологии МГУ имени М.В.Ломоносова

**5. Учебно-методическое обеспечение программы**

**Рекомендуемая литература**

**Основная:**

1. Э. Брукинг. Интеллектуальный капитал / Пер. с английского под ред. Л.Н. Ковалик. - СПб: Питер, 2001 (Серия "Теория и практика менеджмента").
2. Базаров Т.Ю., Малиновский П. В. Управление персоналом в условиях кризиса// Теория и практика антикризисного управления. — М.: ЮНИТИ, 1996
3. Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю. М. Жукова, Л.А. Петровской, О. В. Соловьевой. — М.: Наука, 1994
4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. — М.: МГУ, 1995
5. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: HIPPO, 2005.
6. Мейган М. работа с персоналом: введение в должность. Спб.: Питер, 2002
7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. - М.: ИПК ГС, 1996.
8. Майстер Д. Управление фирмой, оказывающей профессиональные услуги./ Пер с англю - М.: Альпина Паблишер, 2003
9. Друкер, П. Рынок: как выйти в лидеры / П. Друкер. – М., 1992.

**Дополнительная:**

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов // - М.: ИНФРА-М. - 2000. - 304 с.
2. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. 3-е изд./ А.П. Егоршин // - Н.Новгород: НИМБ. - 2001. - 720 с.
3. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006. – 336 с.
4. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. — СПб: Питер, 2000
5. Август-Вильгельм Шеер. Бизнес-процессы. Основные понятия, теория, методы. - Москва, 1999
6. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. — М.: ИПК ГС, 1995
7. Александров А.А. Личностно-ориентированные методы психотерапии. – СПб., 2000.
8. Малиновский П.В. Идейно-теоретические и методологические основы организационно-управленческих игр//Управленческие нововведения и игропрактика. — М.: Институт социологии АН СССР, 1990. — С. 75—102
9. В.В. Кондратьев. Проектируем корпоративную архитектуру. Методика и практика структурирования бизнес-деятельности. - Москва, 2007
10. В.В. Кондратьев, Ю.А. Лунев. HR-Инжиниринг. - Москва, 2007
11. С.А. Николаева, С.В. Шебек. Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции, практика разработки. - М. Книжный мир, 2003
12. Кьелл А. Нордстрем, Йонас Риддерстрале Бизнес в стиле фанк
13. Алешникова В.И. Использование услуг профессиональных консультантов: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 12. - М.: "ИНФРА-М", 1999
14. Сенге П.М. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. — М.: Олимп — Бизнес, 1999.
15. П. Дженстер. Д. Хасси. Анализ сильных и слабых сторон Компании. - Москва, санкт-Петербург, Киев, 2004
16. Траут Дж. Сила простоты: руководство по успешным бизнес стратегиям/ Дж.Траут, С.Ривкин/ Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского - СПб.: Питер, 2004
17. Агеев B.C., Базаров Т. Ю., Скворцов В. В. Методика составления социально-психологической характеристики для аттестации кадров. — М.: МГУ, 1986
18. Яккока, Ли Карьера менеджера: Пер. с англ./ Под ред. С.Ю. Медведева. – М.: Прогресс, 1990.

6. Требования к результатам обучения

**Примерный перечень контрольных вопросов к итоговой аттестации:**

1. Сущность понятия управление персоналом, особенности, принципы.
2. Характеристика основных методов управления персоналом предприятия.
3. Кадровая политика организации, ее основные элементы и механизм реализации.
4. Сущность и роль кадрового планирования в организации.
5. Цели и задачи службы управления персоналом.
6. Маркетинг персонала. HR-branding
7. Руководство персоналом: понятие и основные стили.
8. Набор персонала: установление профиля требований к вакансиям, внешние и внутренние источники набора.
9. Отбор персонала: методы сбора информации о претендентах, этапы отбора.
10. Профессиональная адаптация новых работников на предприятии.
11. Социально- организационная и социально- психологическая адаптация новых кадров.
12. Возможности управления адаптацией новых работников на предприятии
13. Оценка и аттестация кадров в организации.
14. Характеристика методов оценки персонала.
15. Аудит персонала.
16. Структура персонала в зависимости от категорий.
17. Планирование карьеры.
18. Влияние образования, возраста на планирование трудового пути личности.
19. Обучение персонала. Основные принципы обучения взрослых.
20. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
21. Современные системы мотивации персонала в организации.
22. Формы и виды подготовки и повышения квалификации персонала.
23. Развитие персонала организации. Необходимость обучения, формы обучения.
24. Конфликты в организации. Типы конфликтов.
25. Особенности управления персоналом за рубежом. (Япония, США, Западная Европа)
26. Подготовка кадров к нововведениям в организации.
27. Лидерство
28. Коучинг

7. Составители программы

Кандидат психологических наук, Е.Б. Башкин