

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.В.01 РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

наименование дисциплин

Автор: Ленская И.Ю., канд. социол. наук, доцент;

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.04.03 Управление персоналом

Образовательная программа «Управление обучением, конкурентоспособностью, трудоустройством и профессиональной карьерой персонала»

Квалификация (степень) выпускника: *Магистр*

Форма обучения: очная, заочная

Цель освоения дисциплины:

Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

План курса:

Тема 1. Управление персоналом как составная часть менеджмента организации

Управление персоналом как профессиональная деятельность, научная дисциплина и учебный предмет. Менеджмент персонала и его место в общем менеджменте организации. Содержание понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы», «кадровая политика» и «управление персоналом», их соотношение в кадровом менеджменте. Основные функции управления персоналом. Современные принципы работы с персоналом и специфика их реализации в административных, финансовых учреждениях и производственных предприятиях. Нравственно-психологические аспекты управления персоналом.

Тема 2. Преднаучный этап кадровой работы (2-я половина XIX века).

Смысл изучения истории кадровой работы. Характерные особенности преднаучного этапа кадровой работы (2-я половина XIX века). Социалистический эксперимент Роберта Оуэна в Англии в Нью-Ленарке: – 8-часовой рабочий день; – 6-ти дневная рабочая неделя; – Дома для рабочих и их семей; – Школы и больницы. Результаты эксперимента. Возможности гуманной организации труда.

В России: Федор Михайлович Дмитриев, первый русский директор ткацкой фабрики в г. Раменское Московской губернии, профессор МВТУ. Прославился как высококвалифицированный инженер, успешный менеджер и умелый руководитель, снискавший глубокое уважение у всех работников. После смерти в 53 года работники на свои средства поставили ему памятник, который в 1917 году снесли местные революционеры.

Тема 3. Развитие теории и практики управления кадрами в первой половине XX века.

Экономические и технологические условия перехода к научному управлению работниками предприятия. Социокультурная характеристика трудовых ресурсов в начале XX века. Основные положения теории ХД.МакГрегора. Основоположники научного менеджмента Ф. Тейлор, Г. Форд и Г. Эмерсон, А.Файоль о принципах и методах кадровой работы. Административная школа об управлении персоналом. Теория рациональной бюрократии М.Вебера.

Тема 4. Советский опыт организации кадровой работы

Советский опыт научной организации труда (НОТ) и кадровой работы в 20-е годы (А.К.Гастев, П.М.Керженцев, В.М.Бехтерев, Н.А.Витке и др.). Кадровая работа в условиях

командно-административной системы в СССР. Передовой опыт социального планирования и управления персоналом на передовых советских предприятиях. Советский опыт производственного самоуправления и бригадных форм организации труда. Основные условия и факторы перехода к инновационному управлению человеческими ресурсами в современной России.

Тема 5. Теория и практика управления персоналом во второй половине XX века и на рубеже веков.

Экономические, технологические и социокультурные предпосылки перехода к управлению персоналом и формирования «человеческих отношений» на предприятиях. Основные положения теории УД.Макгрегора. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо и их значение для разработки теории и практики «человеческих отношений». Принципы и методы гуманизации труда и управления персоналом.

Экономические, технологические и социокультурные предпосылки социотехнического подхода к управлению персоналом во второй половине на рубеже XX-XXI веков. Товистокская школа о методах управления человеческими ресурсами.. Основные положения теории ZY.Оучи. Традиционные и инновационные модели управления персоналом: сравнительный анализ. Характеристика американской, японской и западно-европейской моделей управления человеческими ресурсами.

Тема 6. Итоговая научно-практическая конференция «Развитие теории и практики управления персоналом»

Проведение итоговой конференции по материалам, подготовленным студентами.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся: тестирование, устный опрос, коллоквиум, реферат (доклад).

Промежуточная аттестация проводится в форме: **экзамен**

Основная литература:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под. Ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2015.
2. Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий. Учебно-практическое пособие для ВУЗов[Электронный ресурс]. – 2 изд-е. Изд-во: Дашков и К. – М., 2016. с. 344. - Режим доступа:http://thelib.ru/books/pavel_aleksandrovich_maluev/upravlenie_personalom_portfel_nadezhnyh_tehnologiy-read.html.