

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Управление персоналом предприятий автосервиса»

по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки
23.03.03 «Эксплуатация транспортно–технологических машин и комплексов» (уровень
бакалавриата)

Направленность (профиль): Автомобили и автомобильное хозяйство

Общий объем дисциплины – 3 з.е. (108 часов)

Форма промежуточной аттестации – Зачет.

В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы компетенции с соответствующими индикаторами их достижения:

- ПК-4.3: Способен консультировать потребителей по вопросам автосервиса;

Содержание дисциплины:

Дисциплина «Управление персоналом предприятий автосервиса» включает в себя следующие разделы:

Форма обучения заочная. Семестр 10.

1. Методологические основы управления персоналом. Личность как объект и субъект управления. Трудовой коллектив: виды, психологические характеристики, пути формирования. Роли и отношения в трудовом коллективе. Персонал предприятия как объект управления: категории и структура. Должность и должностные полномочия.

Место и роль управления персоналом в системе управления АТП и СТО. Информационное, правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.

Принципы управления персоналом АТП и СТО. Методы построения системы управления персоналом..

2. Кадровая политика и кадровое планирование в организации. Кадровая политика. Современные требования к кадровой политике. Совершенствование проведения кадровой политики. Основные положения концепции кадровой политики организации.

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Кадровые стратегии. Прогнозирование как основа выработки кадровой стратегии. Структура и содержание оперативного плана работы с персоналом. Социально-экономическая эффективность кадровой работы..

3. Поиск, отбор, найм и прием персонала. Потребность в персонале. Поиск персонала, внешние и внутренние источники поиска.

□ Сущность отбора персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Методы отбора персонала. Методы проведения ознакомительного собеседования. Методика отбора персонала на основе документов. Тестирование как способ отбора претендентов.

□ Найм персонала. Разновидности трудового договора (контракта). Оформление трудового договора. Содержание трудового договора. Коллективный договор..

4. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала организации. Сущность и виды профориентации и адаптации. Введение в должность и его формы. Особенности адаптации персонала. Профессиональная и организационная адаптация персонала. Физиологическая адаптация к режиму работы. Стресс и пути его преодоления. Опыт профориентации и адаптации персонала. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала. Сбор информации о состоянии профориентации и адаптации персонала..

5. Развитие персонала как фактор производства.] Понятие и основные тенденции развития персонала. Организация профессионального обучения персонала. Формы дополнительной подготовки персонала. Профессиональный рост. Связь обучения с практикой.

□ Управление деловой карьерой в организации. Понятие и цели деловой карьеры. Планирование деловой карьеры, ее этапы и модели. Система служебно-профессионального продвижения. Работа с кадровым резервом. Горизонтальная карьера. Сертификация персонала. Функции менеджера по персоналу службы управления персоналом. Система непрерывного обучения персонала в организации. Составление паспортов рабочих мест. Принципы, методы, формы и виды обучения.

Структура системы обучения персонала. Переподготовка и повышение квалификации персонала..

6. Оценка и аттестация персонала организации. Оценка труда и рабочего места. Оценка результатов труда персонала.

Основные требования к персоналу. Понятие и виды оценки. Классификация методов оценки. Сущность методов оценки управленческого персонала. Диагностическая система оценки. Определение величины оценки. Оценка персонала в зарубежных организациях.

Понятие аттестации. Основные задачи проведения аттестации. Объекты и показатели аттестационной оценки. Этапы проведения аттестации. Организация процесса аттестации. Рекомендации по проведению аттестации: методы описательного характера, комбинированные методы, псевдоколичественные методы оценки. Оценка подчиненных руководителем..

7. Мотивация и стимулирование персонала. Мотивы человеческой деятельности. Стимулирование как основа мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Экономические и не экономические способы мотивационной деятельности персонала. Комплексная система мотивации труда. Использование различных теорий мотивации в практике управления персоналом. Разработка системы мотивации персонала и системы развития инновационной деятельности. Способы вознаграждения персонала. Законодательство РФ о вознаграждении за труд. Формы и системы заработной платы в РФ. Доплаты и компенсации к заработной плате. Участие персонала в прибылях и собственности предприятия. Современные системы заработной платы за рубежом. Зарубежный опыт определения размера заработной платы.

8. Управление социальным развитием персонала. Теоретические основы конфликтологии. Социально-трудовые отношения. Управление социальным развитием.

Конфликт как тип трудных ситуаций. Классификация конфликтов. Структура конфликта. Причины конфликтов. Деструктивные и конструктивные функции конфликтов. Динамика конфликта.

Конфликтогенность процесса взаимодействия с клиентами в процессе их консультирования по вопросам автосервиса.

Внутриличностные конфликты. Конфликты между руководителями и подчиненными.

Разработал:
доцент
кафедры АиАХ

А.В. Панин

Проверил:
Декан ФЭАТ

А.С. Баранов