



**СТУДИЯ ПРАКТИЧЕСКОЙ  
ПСИХОЛОГИИ И БИЗНЕС-  
КОНСАЛТИНГА «ЭКО-ТРЕНИНГ»**

**при  
Самарском государственном техническом  
университете**



**Программа семинара «Управление человеческими ресурсами: кадровая политика предприятия »**

**Цель изучения материалов семинара:** сформировать у слушателей систему знаний об основных принципах формирования современной кадровой политики на основе стратегического планирования.

**Задача:** ознакомить и обучить технологиям управления человеческими ресурсами: кадрового планирования, комплектования штата и адаптации новых работников; обучения и развития работников; оценки и контроля новых показателей; активизации потенциала человеческих ресурсов.

**✓ Методология программы обучения**

Для обеспечения максимальной эффективности занятий, обучение проводится в виде проблемно-ориентированных лекций, интерактивных методов ( дискуссии, решение конкретных ситуаций, деловые игры, презентации, учебные фильмы), практических занятий. Все участники семинара обеспечиваются учебно-методическими материалами по заявленной тематике обучения.

**✓ Содержание программы обучения**

<b>1 день</b>	<p><b>Тема 1. Понятия кадровой политики и стратегии управления персоналом.</b> Приоритетные направления деятельности современной службы управления персоналом. Место кадровой политики в общей политике организации. Виды кадровой политики. Цель и последовательность формирования кадровой политики. Принципы формирования и направления кадровой политики. Служба управления человеческими ресурсами. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу.</p> <p><b>Тема 2. Этапы и методы разработки стратегии управления персоналом</b> Сущность стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом. Ориентация стратегии управления персоналом на качество человеческих ресурсов, обеспечивающих конкурентное преимущество организации.</p>
---------------	---

	<p>Стратегическое управление персоналом – управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации. Составляющие стратегии управления персоналом. <i>Выполнение заданий в тестовой форме.</i></p>
2 день	<p><b>Тема 3. Синдром профессионального выгорания</b> Представление о профессиональном выгорании. Внешние и внутренние условия профессионального выгорания. Выгорание и стресс. Стадии развития синдрома профессионального выгорания. Профилактика профессионального выгорания. Работа с профессиональным выгоранием. Группы риска, наиболее подверженные профессиональному выгоранию. Способы снижения уровня стресса. Методы и направления предупреждения и купирования синдрома профессионального выгорания. <i>Просмотр видеофрагментов учебного фильма</i> <i>Деловая игра</i></p>
3 день	<p><b>Тема 4. Этапы и методы разработки стратегии управления персоналом</b> Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Цель, задачи, этапы формирования системы стратегического управления персоналом. Этапы формирования системы стратегического управления персоналом: разработка и внедрение системы стратегического управления персоналом, формирование и реализация стратегии управления персоналом, стратегический контроль. Проблемы в деятельности системы управления персоналом (СУП) на этапе рыночных преобразований <b>Тема 5. Этапы планирования реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.</b> Этапы планирования реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом. <i>Практикум</i></p>
4 день	<p><b>Тема 6. Управление мотивацией персонала</b> Сущность и основные понятия процесса мотивации и персонала Структура и содержание процесса мотивации персонала. Механизм управленческой мотивации Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах Использование типологической концепции трудовой мотивации <i>Практикум</i></p>
5 день	<p><b>Тема 7. Межгрупповое взаимопонимание в коллективе.</b> Групповые интересы, цели и нормы, их взаимосвязь с возникновением и развитием внутригрупповых и межгрупповых конфликтов. Социально-психологический климат, статусные и ролевые различия в группе. Адаптация персонала Технологии делового общения.</p>

	<p><b>Тема 8. Основы теории конфликтов в организации</b>  Неоднозначность функций социально-трудового конфликта, его позитивные и негативные последствия.  Непосредственные причины возникновения социально-трудовых конфликтов.  Границы социально-трудового конфликта.  Основные элементы конфликтного столкновения.  Стадии и фазы развития конфликта.  Основные элементы конфликтного столкновения.  Технологии управления конфликтами в организации.  Система распорядительных методов профилактики организационных конфликтов и профессиональных стрессов руководителей и сотрудников.  Социально-психологические правила предупреждения и улаживания организационных конфликтов.</p> <p><b>Тема 9. Технология формирования конфликтологической компетентности руководителя и сотрудников</b>  Формирование антиконфликтной направленности трудового коллектива.  Формирование конфликтологической компетентности сотрудников. Роль руководителя в урегулировании организационных конфликтов, управлении поведением сотрудников в конфликтных ситуациях.</p> <p><b>Практикум</b></p>
<p><b>6 день</b></p>	<p><b>Тема 10 Управление нововведениями в кадровой работе</b>  Стратегический подход – основа инновационного менеджмента в кадровой работе.  Классификация персонала по признаку его отношения к нововведениям.  Создание благоприятных условий для восприимчивости организации к кадровым нововведениям.  Психологическое обеспечение инновационной деятельности организации.  Психологическое обеспечение плановых изменений и организационного развития.  Инновационная готовность персонала и психологическое обеспечение, направленное на ее повышение.</p> <p><b>Тема 11. Тайм-менеджмент</b>  Тренинг личной эффективности.  Управление временем. Время как ресурс.  Цели и функции самоменеджмента.  Временной капитал.  Инвентаризация времени.  Оценка собственной организованности.</p> <p><b>Практикум</b></p>
<p><b>7 день</b></p>	<p><b>Тема 12. Системный подход к оценке персонала в организации</b>  Виды корпоративной оценки: при подборе, оценка потребностей в обучении, оценка профессионально-личностного потенциала, оценка эффективности деятельности  Оценка персонала и аттестация: сходство и различие  Аттестация: цели и задачи</p> <p><b>Практикум</b></p>

8 день	<p><b>Тема 13. Современное понимание целей и методов оценки персонал</b>  Сравнительный анализ оценочных процедур: интервью, тестирование, оценка 360°, Центр Оценки (Ассесмент-центр), КРІ Проведение оценки персонала в рамках управления по целям (МВО)  Построение процесса оценки персонала в компании, согласование интересов  Технология проведения интервью в рамках управления по целям  Получение и использование в компании обратной связи от сотрудника  <b>Практикум</b></p>
9 день	<p><b>Тема 14. Формирование организационной культуры на предприятии</b>  Личность и психологические установки  Лидерство и харизма  Лояльность персонала как ключевой ресурс в организации  Технология эффективной работы с информацией  <b>Выполнение заданий в тестовой форме</b>  Подведение итогов</p>

**Продолжительность программы обучения 72 часа.**