

В учебном пособии рассмотрены теоретические и методические основы регламентации труда управленческого персонала в организациях, организационное проектирование труда управленческого персонала на базе его регламентации, представлена оценка экономической и социальной эффективности проектов регламентации труда управленческого персонала. Особое внимание уделено изучению сущности и методов нормирования труда, методике установления норм времени, выработки и нормированных заданий.

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ (учебное пособие)

Висторобская Е.Н., Гребеник Л.Г.

*Белгородский университет кооперации,
экономики и права, Белгород,
e-mail: vistorobskaja.elena@yandex.ru*

Трансформация российской хозяйственной системы неизбежно определяет новые экономические закономерности, региональные особенности и практические формы реализации воспроизводственного цикла любой системы. Тенденция расширения рыночных возможностей для коммерческих организаций, в свою очередь, обуславливает необходимость эффективного воспроизводства кадровых ресурсов.

Одним из основополагающих факторов экономического роста в современных условиях развития России является адаптивная, гибкая, мобильная кадровая политика.

Главной задачей системы управления персоналом, является обеспечение четкого выполнения персоналом задач и функций, поставленных и определенных в соответствии с целями организации. Для обеспечения полного выполнения поставленных задач персоналом в организации должна быть сформулирована кадровая политика, которая определяет стратегию кадровой работы, устанавливает точно все цели и задачи, определяет принципы подбора, расстановки и развития персонала, регулирует социально-трудовые отношения.

Кадровая политика определяет философию, принципы, реализуемые руководством предприятия по отношению к человеческому капиталу. Она является частью политики организации, должна соответствовать концепции ее хозяйственного развития и призвана расширять возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в обозримом будущем. Она направлена на удовлетворение потребностей организации в людях, качественной и устойчиво функционирующей, удовлетворенной своим положением рабочей силе.

Вместе с тем для конструктивного решения задач, стоящих перед организацией в области

управления персоналом, необходимо формирование четких планов и использования действенных инструментов в части их реализации. Поэтому кадровое планирование продолжает развитие кадровой политики, опирается на эту политику и стратегию развития организации в целом. Наряду с текущей кадровой работой, руководством персоналом, кадровое планирование – это инструмент реализации кадровой стратегии организации, которая воплощается в конкретные формы (кадровые планы, программы, процедуры и т.д.).

Цель данного пособия – способствовать подготовке квалифицированных специалистов в области управления персоналом, способных в современных условиях успешно решать сложные задачи управления, проектировать эффективные системы управления персоналом, решать организационно-управленческие задачи в области формирования кадровой политики и кадрового планирования в организации.

1. Пособие предназначено для направлений подготовки 080400.62 «Управление персоналом» (бакалавриат), 081100.68 «Государственное и муниципальное управление» (магистратура) и способствует совершенствованию теоретических знаний по дисциплинам «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Кадровая политика и кадровый аудит организации».

2. Пособие соответствует требованиям ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом», утвержденному приказом министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года, № 2073 и ФГОС ВПО по направлению подготовки 081100.68 «Государственное и муниципальное управление», утвержденному приказом министерства образования и науки РФ от 15 февраля 2010 года, № 123.

В результате изучения дисциплин «Основы кадровой политики и кадрового планирования» и «Кадровая политика и кадровый аудит организации» студент должен:

Знать содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом.

Уметь анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации;

использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала.

Владеть методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом, а также методами проведения аудиторской проверки в области управления персоналом.

В учебном пособии рассмотрены теоретические основы стратегического управления персоналом, рассмотрено содержание кадровой политики, показано значение кадровых служб организации при формировании кадровой политики, охарактеризованы основные направления реализации кадровой политики в организации, а также методология принятия кадровых решений.

Особое внимание уделено изучению технологий формирования и развития персонала в системе мероприятий кадровой политики организации.

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ (учебное пособие)

Кравченко Е.Ю., Осадчая С.М.

*Белгородский университет кооперации, экономики
и права, Белгород, e-mail: osad_star@inbox.ru*

В современном мире все большее влияние на репутацию и имидж организации оказывает занимаемая ею социальная позиция. Оценивая ее деятельность, общество рассматривает не только производственные и финансовые показатели, но и то, как организация ведет свою деятельность, заботится о собственных работниках, насколько ее деятельность соответствует интересам других участников рынка, жителей территорий ее присутствия, а также общества в целом.

В основе механизма формирования социальной зрелости субъектов управления, лежит степень сформированности их социальной ответственности. Именно ее развитие выступает показателем, наличие которого позволяет обеспечить не только экономическую эффективность организации, но и ее социальное развитие.

Социальная ответственность представляет собой реализацию не только своих экономических интересов и целей, но и учет социальных последствий воздействия деловой активности на собственный персонал, потребителей и организации, совместно с которыми осуществляется та или иная деятельность.

Цель данного пособия – способствовать подготовке квалифицированных специалистов по управлению, способных в современных условиях успешно решать сложные задачи управления, формировать корпоративную социальную

восприимчивость, способствующую развитию стратегии завоевания общественного доверия, формированию корпоративной устойчивости.

Пособие предназначено для направления подготовки 080200.62 «Менеджмент» (бакалавриат) и способствует совершенствованию теоретических знаний по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность».

Пособие соответствует требованиям ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент», утвержденному приказом министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года, № 2073.

В результате изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» студент должен:

Знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.

Уметь анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию, оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации, как работодателя.

Владеть методами реализации основных управленческих функций (принятие решения, мотивирование и контроль), современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

Каждый раздел учебного пособия включает теоретический материал, содержащийся в нескольких логически взаимосвязанных темах.

В учебном пособии рассмотрены концепции корпоративной социальной ответственности, основные сферы социальной ответственности, типы корпоративной социальной ответственности. Особое внимание уделено корпоративной социальной восприимчивости, системе корпоративной социальной деятельности, корпоративной устойчивости.

МЕНЕДЖМЕНТ ТУРИЗМА (учебное пособие)

Левочкина Н.А.

*ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, Омск,
e-mail: LNA1970@yandex.ru*

В данном учебно-методическом пособии рассмотрены основные виды, объекты профессиональной деятельности, а также требования к уровню образованности и профессиональной квалификации менеджера гостиничного и туристического бизнеса.

В работе также освещены вопросы развития туризма и роли менеджера в этой сфере деятельности. Даны контрольные вопросы и задания,