



Управление человеческими ресурсами и ключевые концепции менеджера

Преподаватель: Суворова Мария Владимировна, приглашенный преподаватель Банковского института НИУ-ВШЭ, директор программы Центра стратегических программ в области спортивной и туристской индустрии РАНХиГС, тьютор, к.с.н.

Контакты:

Мобильный: 8-916-813-61-75

E-mail: m_suvorova@mail.ru

Описание курса:

Успех бизнеса обеспечивается людьми. Правильно организованный процесс управления другими людьми, бизнес-процессами и собой создает серьезные основания для достижения достойных результатов и придает менеджеру силы для покорения новых бизнес-высот. Качество профессионального мастерства сотрудников, их психологическое и эмоциональное состояние, вовлеченность в задачи и заботы Компании, инициатива – факторы, оказывающие прямое влияние на эффективность и финансовые результаты организации. Замысел курса – дать возможность слушателям изучить модели управленческих компетенций руководителей, инструменты управления сотрудниками с целью стимулирования их правильного производственного поведения, освоить задачи руководителя в области практической реализации базовых hr-функций.

Цели курса

Прослушав курс, слушатели:

- структурируют персональную систему знаний об управлении человеческими ресурсами;
- освоят прикладные управленческие и hr- инструменты, позволяющие руководителю профессионально решать задачи по управлению персоналом;
- разовьют управленческую гибкость за счет расширения способов диагностики личности подчиненных;
- приобретут четкие алгоритмы постановки мотивирующих целей и задач.

Содержание курса:

- Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Взаимосвязь бизнес- и кадровой стратегии, влияние руководителей на реализацию кадровой политики.
- Модели управленческих компетенций руководителей. Области ответственности руководителей и hr-сотрудников в сфере управлении людьми.

- Внутренний и внешний hr-бренд Компании. Базовые задачи и инструменты менеджера по поддержанию и развитию бренда Компании, своего бренда как руководителя.
- Обучение и развитие сотрудников. Развитие на рабочем месте: цели, принципы, методы. Инструменты наставничества и коучинга как ключевых методов обучения и развития на рабочем месте
- Обратная связь: виды, модели предоставления, принципы подачи. Алгоритм запроса обратной связи.
- Прикладные современные теории трудовой мотивации, особенности их практической реализации. Методы формирования мотивации достижений у подчиненных
- Сквозная тема: приемы развития навыков деловой коммуникации и сотрудничества у руководителя: аргументации, влияния, презентации

Система оценки слушателей

Программа предусматривает два вида контроля: текущий и итоговый, контроль знаний и умений. Итоговый контроль осуществляется в ходе экзамена, результаты оцениваются по десятибалльной шкале с последующей конвертацией в пятибалльную. Окончательная оценка за дисциплину формируется по следующему принципу:

- 20% оценки зависит от активности во время занятий, конструктивного участия в групповых заданиях, точных ответов на вопросы преподавателя;
- 20% - от инициативного участия в индивидуальных заданиях – поощряется инициативное решение управленческих задач в условиях неопределенности;
- 20% - от качества выполненных домашних заданий;
- 40% - от качества выполненной экзаменационной работы.

Процесс обучения и правила поведения

Ключевая особенность учебного процесса – интерактивность и тренинговый формат. В начале каждого занятия/новой темы преподаватель проводит интерактивную мини-лекцию, после которой организует серию индивидуальных и групповых заданий, закрепляющих структурированные знания и развивающих тренируемые навыки.

Применяемые методы обучения: короткие интерактивные лекции, индивидуальные и групповые практические задания, рефлексия опыта, модерация, групповая дискуссия, кейсы, ролевые игры, учебное видео - фрагменты интервью, выступлений авторитетов менеджмента, обучающие видео. По запросу участники получают индивидуализированную обратную связь с персональными рекомендациями по развитию управленческих навыков.

Каждый слушатель тренирует на занятиях активную, рефлексивную позицию, инициативу, самодисциплину.

Посещение занятий

Курс проводится в очном режиме, его содержание может адаптироваться под актуальные запросы слушателей, которые посещают занятия. Учиться очно для себя – выгодно. На занятиях слушатели выполняют большой объем работы. Посещения занятий и выполнение всех домашних заданий способствуют получению высокой финальной оценки за курс. Отсутствие на занятиях не освобождает от необходимости выполнения всех практических заданий.

Литература

1. Адизес И.А. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует. Альпина Паблишер, 2018. – 264 с.
2. Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами. СПб. Питер, 2018. – 1040 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М. Академия, 2018. - 320 с
4. Вишнякова М. Мифы и правда о KPI. М. Летопись, 2017. - 280 с.
5. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель. М. Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 240 с.
6. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. М. Альпина Паблишер, 2017. – 272 с.
7. Кожевникова Т. HR как он есть. М. Эксмо, 2017 г. – 192 с.
8. Никифоров Г. Позитивная психология менеджмента. М. Проспект, 2017. – 320 с.
9. Шекшня С.В. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг. М. Альпина Паблишер 2016. - 207 с.