

Некоммерческое партнерство
«ИНСТИТУТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
(НП «ИНО»)

УТВЕРЖДЕНА
Решением Ученого совета
Протокол № 12/03
от 31/08/2015 г



**Программа
дополнительного образования
(курсовой подготовки)**

дисциплины (модуля)

**ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
В ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

по направлению «Финансы и кредит»

Тула 2015

1. Цели и задачи дисциплины

Изучение настоящей дисциплины направлено на формирование у обучаемых осознанного понимания особой значимости кадрового направления деятельности в банковском секторе экономики и необходимости управления им на системной основе. В процессе изучения курса ими должны быть освоены следующие вопросы:

- рынок труда в банковском секторе экономики, его отечественная специфика;
- общее понятие, принципы организации и структура системы управления персоналом в коммерческом банке;
- место в данной системе кадровой службы, её функции, права и ответственность за их реализацию;
- базовые операционные подсистемы персонального менеджмента и особенности их функционирования в современных отечественных условиях;
- взаимодействие персонального менеджмента в другими элементами комплексной системы управления в коммерческом банке.

1. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Изучение курса базируется на знаниях, которые студенты получают по основам экономической теории, экономики фирмы, бухгалтерского финансового учета, бухгалтерского управленческого учета, экономической и математической статистики, менеджмента и целого ряда других дисциплин.

Курс, давая базовые понятия и определяя общие подходы к управлению персоналом в финансово-кредитных организациях, обеспечивает, в свою очередь, возможность осознанного расширения своих знаний по отдельным направлениям курса, имеющим особое значение для конкретной кредитной организации.

Дисциплина тесно взаимосвязана с другими образовательными компонентами подготовки специалистов, такими как:

- Экономическая теория
- Основы бизнеса
- Экономика организаций (предприятий)
- Менеджмент
- Стратегический менеджмент в ФКО
- Финансовый менеджмент

Взаимосвязи проявляются в том, что каждая из дисциплин с разных точек зрения исследует экономическую жизнь общества, проблемы развития и управления финансово-кредитной системы страны.

Взаимосвязи проявляются в том, что каждая из дисциплин с разных точек зрения исследует проблемы хозяйственной деятельности субъектов рынка.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины студенты должны

Знать:

- основные аспекты формирования и реализации стратегии управления персональной кредитно-финансовой организацией, приоритет задач корпоративного уровня, рациональное определение «иерархии целей»;

уметь:

- оценивать эффективность кадровой стратегии, формировать стратегию управления, планировать требования дополнительного обучения, повышения квалификации и переподготовки персонала, планировать процесс периодического контроля деятельности персонала, резервы на выдвижение, затраты на управление персоналом, процессы социальной и психологической поддержки персонала;

приобрести навыки:

- сравнительного анализа и последующего выбора наиболее пригодных для конкретного банка стратегических приоритетов по направлениям кадровой стратегии.

2. Объем дисциплины и виды учебной работы

Содержанием дисциплины предусмотрено проведение преподавателем лекций, практических занятий, выполнение студентом самостоятельной работы.

Объем и виды учебной работы представлены в учебном плане.

Содержание по видам учебной работы определяется методическими рекомендациями, включенными в учебно-методический комплекс по дисциплине.

Вид учебной работы	Всего (часов)
Общая трудоемкость	18
В том числе:	
Аудиторные занятия (всего)	12
В том числе:	
Лекции	6
Практические занятия	6
Контрольная работа	2
Самостоятельная работа	4
Вид промежуточной аттестации	-

№ п/п	Название разделов и тем, форма контроля	Всего (часов)	В том числе			
			Аудиторные занятия			Самостоятельная работа студентов
			лекции	практические занятия	контроль самостоятельной работы	
1.	Тема 1. Кредитные организации на рынке труда и основы организации персонального менеджмента	2	0,5	0,5		1
2.	Тема 2. Планирование кадрового обеспечения деятельности банка	2	0,5	0,5		1
3.	Тема 3. Регулирование кадрового состава банка	3	1	1		1
4.	Тема 4. Оценка деятельности и управление развитием персонала	3	1	1		1
5.	Тема 5. Управление резервом на выдвижение	2	1	1		
6.	Тема 6. Оплата труда и социально-экономическая поддержка персонала банка	2	1	1		
7.	Тема 7. Психологическая поддержка персонала банка	2	1	1		
8.	Контрольная работа	2			2	
	Итого по дисциплине	18	6	6	2	4

1. Содержание дисциплины

Тема 1. Кредитные организации на рынке труда и основы организации персонального менеджмента

Понятие и структура рынка труда в банковском секторе экономики. Общее понятие персонального менеджмента; особенности управления персоналом в банковской сфере; основные принципы управления банковским персоналом. Система персонального

менеджмента: методология организации и структура. Базовые доктрины персонального менеджмента. Кадровая политика банка, операционные подсистемы, блок обеспечения.

Служба персонала в коммерческих банках: место в системе управления банком.

Тема 2. Планирование кадрового обеспечения деятельности банка

Понятие, цели и направления планирования персонала: общее понятие кадрового планирования; основные направления кадрового планирования; участники процесса кадрового планирования.

Планирование процесса управления персоналом: цель данного направления кадрового планирования; основные методические принципы организации; основные объекты планирования.

Планирование требований к рабочим местам (должностям): общее понятие и принципы организации; особенности, подлежащие отражению в процессе планирования; последовательность планирования; классификация требований к рабочим местам; использование результатов планирования.

Планирование потребностей банка в трудовых ресурсах: основная цель планирования; исходные данные для планирования; использование результатов планирования; штатное расписание банка и его корректировка.

Тема 3. Регулирование кадрового состава банка

Цель и основные направления подсистемы: стратегическая цель подсистемы; прикладные задачи подсистемы; базовые элементы подсистемы; предпосылки эффективного функционирования подсистемы.

Организация процесса привлечения персонала: выбор приоритетных сегментов рынка трудовых ресурсов; организация процесса непосредственного привлечения персонала; формы работы службы персонала на рынке труда.

Организация процесса отбора персонала: основные цели процесса; особенности процесса в современных отечественных условиях; работа с документами претендентов; предварительное собеседование с претендентом; тестирование как метод отбора; завершающее собеседование.

Оформление отношений трудового найма: механизм индивидуальной контрактации; должностные инструкции.

Организация процесса сокращения персонала и методы по снижению его негативных последствий: профессиональная переподготовка работников, формирование и использование страхового фонда.

Тема 4. Оценка деятельности и управление развитием персонала

Общая характеристика подсистемы: стратегическая цель подсистемы; прикладные задачи подсистемы; базовые направления подсистемы; специфика организации подсистемы в современных отечественных условиях.

Организация процесса дополнительной подготовки персонала: новые факторы, определяющие необходимость дополнительной подготовки персонала современного банка; методические требования к организации процесса; планирование процесса; формы дополнительной подготовки персонала; выбор места дополнительной подготовки персонала; мотивация процесса дополнительной подготовки персонала; контроль за процессом дополнительной подготовки персонала.

Тема 5. Управление резервом на выдвижение

Стратегия управления резервом на выдвижение: основная цель подсистемы; стратегические альтернативы при замещении вакантных банковских менеджеров.

Планирование резерва на выдвижение: планирование общих потребностей банка в руководящих кадрах; планирование требований к кандидатам в состав резерва; планирование методов отбора кандидатов в состав резерва.

Основные формы подготовки кандидатов в состав резерва: обучение на рабочих местах; назначение на должность заместителя соответствующего руководителя; обучение по специальным программам подготовки менеджеров; стажировка; метод последовательных перемещений по установленной номенклатуре рабочих мест.

Реализация результатов подготовки будущих руководителей: оценка готовности к замещению вакантного рабочего места; порядок назначения на вакантную должность; профессиональная адаптация вновь назначенного руководителя; психологическая адаптация вновь назначенного руководителя.

Тема 6. Оплата труда и социально-экономическая поддержка персонала банка

Социально-экономическая поддержка персонала: основное методическое требование к организации; коллективные формы социально-экономической поддержки персонала; групповые формы социально-экономической поддержки персонала; индивидуальные формы социально-экономической поддержки персонала; дополнительные методические ограничения к организации формы социально-экономической поддержки.

Тема 7. Психологическая поддержка персонала банка

Цель и основные элементы организации подсистемы: стратегическая цель подсистемы; прикладные задачи подсистемы; специфика организации психологической поддержки в банковской сфере; субъекты управления; концептуальные подходы к организации управления.

Мониторинг психологического климата в трудовом коллективе банка: прикладные задачи мониторинга; базовые методы мониторинга; планирование процесса мониторинга; прикладные результаты мониторинга.

Корректировка психологического климата в трудовом коллективе банка: базовые режимы корректировки; основные группы, методы корректировки; типовой инструментарий управления; критерии для оценки эффективности корректировки.

6. Примерная тематика практических занятий

Практическое задание № 1.

Составление и оформление должностных инструкций работникам бухгалтерии.

Практическое задание № 2.

Формирование практических навыков делового общения.

Для подготовки к практическим занятиям студенту целесообразно использовать методические рекомендации для проведения практических занятий.

7. Примерная тематика контрольных работ

Программой по дисциплине предусмотрена одна контрольная работа, которая проводится в форме тестирования по всем темам дисциплины.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Федеральный Закон от 24.11.95. «Об акционерных обществах»
2. Алавердов А. Управление персоналом в коммерческом банке. Учебно-практическое пособие. – МЭСИ, 1998
3. Брусевич С., Соколова Г. О стимулировании работников коммерческих банков. - Деньги и кредит, 1994, № 11-12
4. Самоукина Н. Об организации социально-психологической помощи банковским служащим. – Деньги и кредит, 1996, № 3

б) дополнительная литература:

1. Конституция Российской Федерации
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Части 1,2-М.: Инфра-М, 1996
3. Федеральный Закон от 10.07.2002. «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России) (с изменениями и дополнениями)
4. Федеральный Закон от 03.02.96. «О банках и банковской деятельности» (с изменениями и дополнениями)
5. Федеральный Закон от 03.02.99. «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций» с изменениями и дополнениями
6. Федеральный Закон от 11.04.96. «О рынке ценных бумаг»
7. Закон РФ от 19.10.92. «О валютном регулировании и валютном контроле» (с изменениями и дополнениями)
8. Инструкция от 01.10.97. № 1 «О порядке регулирования деятельности банка» с изменениями и дополнениями
9. Инструкция Банка России «О порядке формирования и использования резерва на возможные потери по ссудам» от 30.06.97 № 62
10. Кодекс законов о труде Российской Федерации. – М.: Издательство «СПАРК», 1986.
11. Травин В., Дятлов В. Основы кадрового менеджмента. – М.: «Дело», 1995
12. Банковский профиль-2/отв.ред.Коробов Ю., Рубин Ю., Солдаткин В. – М.: «СОМИНТЭК», 1994.
13. Подготовка кадров управления: модель обучения. – Сборник / Российская академия управления, М., 1994.
14. Материалы VI Международного банковского конгресса
15. Брандт В. Имидж банка: некоторые элементы формирования. – Деньги и кредит, 1995, № 4
16. Гаврилов М. Современные технологии кадровой работы в банках. – Деньги и кредит, 1996, № 3
17. Грязнова А. Подготовка кадров: опыт, проблемы, перспективы. – Деньги и кредит, 1995, № 9
18. Дворецкая А. Подготовка кадров для банковского бизнеса. – Деньги и кредит, 1995, № 3
19. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективность менеджмента. «Технологическая школа бизнеса», М., 1994
20. Ларичев В. и др. Некоторые социологические аспекты преступности в кредитно-денежной сфере. – Деньги и кредит, 1995, № 3
21. Пенно Р. Управление кадрами в Банке Франции. – Деньги и кредит, 1994, № 2
22. Шураев Г. Профессиональная подготовка банковских работников США. – Деньги и кредит, 1996, № 4.

в) программное обеспечение:

1. Microsoft Office (MS Excel, MS Word);

г) Базы данных, информационно - справочные и поисковые системы:

1. Консультант Плюс;

Гарант;

д) интернет-ресурсы:

1. www.scrin.ru – система комплексного раскрытия информации;

2. www.rts.ru – официальный сайт российской торговой системы;

3. www.akm.ru – официальный сайт агентства АК and М.

9. Материально-техническое обеспечение.

Занятия по дисциплине проводятся в компьютерных классах, с использованием технических средств обучения.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

В процессе преподавания дисциплины **лекционный материал** преподносится в различных формах с использованием средств мультимедийной техники (с демонстрацией цифрового материала, выходом в Интернет для иллюстрации тех или иных вопросов, связанных с менеджментом). Обсуждение проблем, выносимых на практические занятия, происходит, как в традиционной форме контроля текущих знаний, так и в форме дискуссий по наиболее актуальным вопросам.

Практические занятия проводятся в целях: выработки практических умений и приобретения навыков.

Цель практических занятий – закрепить отдельные аспекты и проблемы в дополнение к лекционному материалу.

На практических занятиях для закрепления учебного материала выполняются тестовые задания.

Самостоятельная работа студентов включает: изучение монографий, законов Российской Федерации и нормативных документов, обсуждение научных статей; ответы на контрольные вопросы; самотестирование и подготовку курсовой работы.

Промежуточный контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ.

Контрольная работа выполняется студентом самостоятельно. Основными целями выполнения контрольной работы является расширение и углубление знаний студента, выработка навыков в анализе практического материала.

Студент, со своей стороны, при выполнении контрольной работы должен показать умение работать с литературой и делать обоснование и выводы.

Контрольная работа выполняется в виде тестирования по вопросам теоретического цикла.

11. Система оценки знаний студентов

11.1. Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий.

Заведующий кафедрой _____

