! ЗУПм

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Теория и практика кадровой политики государства и организации

(название дисциплины)

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура)

(код направления (специальности) подготовки)

1

(семестр)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» являются:
– формирование четких и осознанных представлений о сущности, типах, этапах построения и реализации кадровой политики; о сущности, цели и задачах стратегического управления персоналом;
– изучение кадровых процессов и критериев их оценки; направлений деятельности организации по отношению к персоналу; качественных и количественных характеристик персонала; содержания работ по направлениям реализации кадровой стратегии;
– усвоение технологий кадрового аудита, методов оценки персонала; видов и этапов кадрового планирования; базовых принципов кадровой стратегии;
– анализ и оценка концепций взаимосвязи стратегии и кадровой политики; основных различий между подходами к оценке и аттестации персонала;
– приобретение навыков разработки кадровой политики; кадрового планирования; кадрового аудита.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к дисциплинам базовой части ОПОП.
Обучающиеся по данной дисциплине должны быть знакомы с основами менеджмента, основами управления персоналом, экономикой и социологией труда. Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для таких предметов, как технологии управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:
- владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);

- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-32).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения:

1) Знать: типы, этапы построения и реализации кадровой политики; цели и задачи стратегического управления персоналом; технологии кадрового аудита; методы оценки персонала; виды и этапы кадрового планирования; базовые принципы кадровой стратегии; (ОПК-8, ОПК-9)

2) Уметь: различать традиционный и современный подходы к оценке персонала; анализировать и оценивать концепции взаимосвязи стратегии и кадровой политики; исследовать кадровые процессы и критерии их оценки; определять состав функций по направлениям деятельности системы стратегического управления персоналом; (ОПК-8, ОПК-9)

3) Владеть: навыками разработки кадровой политики, кадрового планирования и кадрового аудита. (ПК-32)

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Раздел дисциплины	Перечень вопросов
1	Кадровая политика в системе управления организацией	Сущность кадровой политики. Этапы построения кадровой политики. Концепции взаимосвязи стратегии и кадровой политики. Этапы реализации кадровой политики. Типы кадровой политики. Подходы к персоналу. Кадровое планирование. Кадровая работа.
2	Государственная политика в сфере подготовки кадров	Школьное образование в России. Среднее специальное образование в России. Высшее образование в России. Подготовка научных кадров высшей квалификации в России. Школьное образование за рубежом. Среднее специальное образование за рубежом. Высшее образование за рубежом. Подготовка научных кадров высшей квалификации за рубежом. Приоритетные направления подготовки кадров для экономики России.
3	Кадровый аудит	Технологии кадрового аудита. Кадровые процессы. Подходы к оценке персонала. Общие методы оценки персонала.
4	Концептуальные подходы к управлению кадрами	Школа научного управления. Административная (классическая) школа в управлении. Школа человеческих отношений. Поведенческие науки: общая характеристика.
5	Определение потребности в кадрах как ключевая проблема кадрового планирования	Необходимость планирования персонала. Управленческие действия по отношению к различным категориям работников. Виды кадрового планирования. Планирование набора персонала. Этапы кадрового планирования. Определение различных видов потребности в кадрах.
6	Обеспечение деятельности кадровой службы	Документационное обеспечение деятельности кадровой службы. Правовое обеспечение деятельности кадровой службы. Информационное обеспечение деятельности кадровой службы. Техническое обеспечение

		деятельности кадровой службы. Специалисты, работающие в кадровых службах организаций.
7	Научная организация труда	Виды и границы разделения труда. Производственный, технологический и трудовой процессы. Условия труда. Рабочее место. Структура производственной операции. Классификация затрат рабочего времени. Система норм и нормативов труда. Структура задач оптимизации трудовых процессов и норм труда. Методы нормирования труда.
8	Стратегическое управление персоналом	Понятие, цель и задачи стратегического управления персоналом. Система стратегического управления персоналом. Состав функций по направлениям деятельности системы стратегического управления персоналом. Организационное оформление системы стратегического управления персоналом.
9	Отбор персонала	Основные задачи при найме работников. Основные источники замещения вакансий. Анкетирование. Проведение собеседования. Методы тестирования.
10	Кадровая стратегия	Общие положения. Объект и субъект кадровой стратегии. Базовые принципы кадровой стратегии. Цели и задачи реализации кадровой стратегии.
11	Мотивация персонала	Сущность и виды мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Виды мотивов. Структура систем мотивации. Принципиальная схема мотивации эффективной производственной деятельности.
12	Направления реализации кадровой стратегии	Содержание работ по направлению «Планирование и подбор персонала». Содержание работ по направлению «Развитие персонала». Содержание работ по направлению «Система мотивации и стимулирования». Содержание работ по направлению «Развитие корпоративной культуры». Содержание работ по направлению «Учетно-организационная работа».
13	Развитие персонала	Виды обучения кадров. Методы обучения кадров. Коучинг как современный подход к развитию персонала. Понятие и виды карьеры. Основные идеи системной карьеры. Методы моделирования карьеры. Планирование карьеры. Мотивация карьеры.
14	Зарубежный опыт управления кадрами	Опыт управления кадрами в США. Опыт управления кадрами в Японии. Опыт управления кадрами в Западной Европе.

5. ВИД АТТЕСТАЦИИ – экзамен

6. КОЛИЧЕСТВО ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ - 3

Составитель: доцент Левизов А.С. _____

Заведующий кафедрой ___ЭУИИ_____ Доничев О.А. _____
название кафедры ФИО подпись

Председатель
учебно-методической комиссии направления Доничев О.А. _____
ФИО подпись

Дата: 14.05.15 Печать института