

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Основной целью изучения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» является формирование системы знаний о целях, задачах и содержании кадровой политики и кадрового планирования, теоретических и практических подходах применяемых при формировании и реализации кадровой политики, использовании методов кадрового планирования на предприятии.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение основополагающих принципов, особенностей, условий формирования и реализации кадровой политики предприятия, факторов, влияющих на ее содержание и приоритеты;
2. Изучение методики организации и осуществления кадрового планирования;
3. Освоение методов планирования потребности в персонале;
4. Рассмотрение особенностей, принципов и механизмов планирования использования, развития, высвобождения персонала, а также формирования кадрового резерва;
5. Выработка умений самостоятельного решения задач, связанных с организацией кадрового планирования и оценкой эффективности мероприятий кадровой политики предприятия.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина относится вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б1 Профессионального цикла

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

Для освоения данной дисциплины обучающиеся должны владеть знаниями и умениями, полученными в результате изучения таких дисциплин как: «Экономика» «Микроэкономика», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Социология управления», «Командообразование и лидерство», «Кадровая безопасность предприятия»,

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Управление персоналом организации», «Организация и нормирование труда», «Подбор и найм персонала», «Планирование и статистика труда», «Качественные методы и технологии в управлении персоналом», а также для прохождения производственной и преддипломной практик.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОПК-2	Знание нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений	<p><i>Знать</i> основные положения нормативно-правовых актов ДНР, содержащие нормы трудового и социального права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала, соблюдение которых необходимо для формирования и реализации кадровой политики и кадрового планирования организации</p> <p><i>Уметь</i> Использовать нормы трудового и социального права для формирования и реализации кадровой политики, осуществления кадрового планирования</p> <p><i>Владеть</i> навыками разработки и внедрения локальных нормативных актов, регламентирующих формирование и реализацию кадровой политики организации; навыками составления планов по привлечению, развитию, высвобождению персонала организации</p>
ПК-1	Знание основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике а	<p><i>Знать</i> основы кадровой политики организации; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника; основы стратегического управления персоналом</p> <p><i>Уметь</i> определять тип кадровой политики организации; разрабатывать основные положения кадровой политики организации; разрабатывать основные положения концепции управления персоналом организации</p> <p><i>Владеть</i></p>

		навыками формирования и реализации кадровой политики организации в соответствии с существующей в ней
Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
		концепцией управления персоналом
ПК-3	Знание основ найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	<i>Знать</i> основы найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами и кадровой политикой организации <i>Уметь</i> разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, в целях реализации кадровой политики организации <i>Владеть</i> навыками планирования приема , подбора отбора, развития и высвобождения, организации текущей деловой оценки персонала, проводимой с целью реализации кадровой политики организации
ПК-6	Знание принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, в т.ч. навыками анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умение применять их на практике	<i>Знать</i> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, планирования затрат на оплату труда <i>Уметь</i> разрабатывать программа повышения лояльности персонала; проектировать формы и системы оплаты труда, фонд оплаты труда <i>Владеть</i> навыками проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий; оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике в том числе навыками анализа и планирования затрат на оплату труда
ПК-12	Умение производить	<i>Знать</i>

	расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии	Методику планирования численности и профессионального состава персонала, анализа внутренних и внешних факторов,
Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
	со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;	влияющих на эффективность деятельности персонала организации <i>Уметь</i> производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп <i>Владеть</i> навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
ПК-29	Навыки организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	<i>Знать</i> основы организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом <i>Уметь</i> Планировать мероприятия по организации взаимодействия по кадровым вопросам с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом <i>Владеть</i> навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и реализации кадровой политики

Сущность, основные понятия и место кадровой политики в кадровой работе предприятия. Типы кадровой политики предприятия, особенности и условия ее формирования. Этапы разработки и реализации кадровой политики предприятия.

Раздел 2. Методика организации и осуществления кадрового планирования

Теоретические основы кадрового планирования. Маркетинг персонала как основа кадрового планирования предприятия. Планирование рабочего времени персонала предприятия.

Раздел 3. Планирование движения и развития персонала

Планирование использования персонала предприятия. Планирование развития персонала предприятия. Эффективность кадрового планирования

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, дифференцированный зачет).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках семинарских занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Ляхова Л.С., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда