

**Аннотация дисциплины
«Теория и практика кадровой политики государства и организации»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения дисциплины – формирование у магистров теоретических знаний и практических навыков в области теории и методологии разработки кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях, изучение особенностей и направлений кадровой политики в области человеческих ресурсов, органов государственного управления, хозяйствующих субъектов.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1.ознакомление студентов с основными видами кадровой политики и кадровой стратегии;

2.формирование у студентов знаний и умений в области выявления и оценки социально-трудовых проблем организации, определения внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и развитие человеческих ресурсов организации;

3.формирование у студентов навыков проектирования эффективной кадровой политики организации, способствующей реализации ее стратегических планов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к базовой части профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Изучение дисциплины требует знаний и умений, полученных при освоении специальных дисциплин ОУ «Бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и происходит параллельно с дисциплинами «Методология и методы научных исследований», «Психология межличностных отношений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Теория организации и организационное проектирование», «Современные проблемы управления персоналом».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации», необходимы магистрам для освоения компетенций, формируемых при изучении дисциплин «Эконометрический анализ в управлении человеческими ресурсами», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», прохождении научно-исследовательской и преддипломной практик, а также для написания магистерских диссертаций.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
1	2	3
ОПК-8	Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<i>Знать:</i> факторы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на трудовые ресурсы региона и отдельной организации <i>Уметь:</i> оценивать воздействие макроэкономической среды на

		<p>формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p><i>Владеть:</i> навыками оценивания воздействия макроэкономической среды и органов государственного управления на трудовые ресурсы региона и отдельной организации</p>
ПК-1	<p>Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	<p><i>Знать:</i> подходы к разработке философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политике, стратегии управления персоналом организации</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать философию, концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p><i>Владеть:</i> навыками внедрения и реализации философии, концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации</p>
ПК-4	<p>Умение разрабатывать и внедрять политику профессиональной и социальной адаптации персонала, обучения и развития персонала, управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации</p>	<p><i>Знать:</i> подходы к организации профессиональной и социальной адаптации, обучения и развития персонала, управления трудовой карьерой и продвижения персонала</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать политику профессиональной и социальной адаптации персонала, обучения и развития персонала, управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки и внедрения политики социальной и профессиональной адаптации персонала, его обучения и развития, управления трудовой карьерой</p>
ПК-5	<p>Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования труда, повышения лояльности персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p><i>Знать:</i> подходы к разработке политики мотивации и стимулирования труда, повышения лояльности персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать и внедрять политику стимулирования и мотивации труда с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических</p>

		<p>целей и задач</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки политики мотивации и стимулирования труда как составляющей кадровой политики организации</p>
ПК-28	<p>Знание и умение проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя</p>	<p><i>Знать:</i> основы проектирования эффективной кадровой политики</p> <p><i>Уметь:</i> проектировать эффективную кадровую политику, для поддержания позитивного имиджа организации как работодателя</p> <p><i>Владеть:</i> навыками проектирования эффективной кадровой политики</p>

4. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Теоретико-методологические основы кадровой политики. Государственная кадровая политика. Государственная политика в области человеческих ресурсов.

Раздел 2. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур.

Раздел 3. Кадровая политика организации. Кадровая стратегия организации. Кадровая служба организации.

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 практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчики рабочей программы:

Киселёва А.А., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда