

АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.Б.19 Основы кадровой политики и кадрового планирования

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа, из них – 38,2 часа контактной работы: лекционных 18 ч., практических 18 ч., ИКР 0,2 ч., КСР 2 ч.; самостоятельной работы 33,8 ч.).

Цели изучения дисциплины

Формирование у студентов знаний о содержании кадровой политики и кадрового планирования современных организаций, формирование начальных умений в области разработки и оценки оптимальности кадровой политики организации и осуществления кадрового планирования в организации.

Задачи дисциплины

– изучение основных экономических категорий и понятий, наиболее общие принципов и закономерностей, лежащих в основе экономического развития общества, а также основных концепций и теорий, разъясняющих действие тех или иных экономических законов и явлений;

– формирование навыков экономического мышления и возможных направлений решения экономических проблем;

– изучение теоретических аспектов кадровой политики и кадрового планирования;

– формирование базовых умений анализировать и разрабатывать кадровую политику организации;

формирование начальных умений осуществлять кадровое планирование.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» относится к базовой части учебного плана.

Для успешного овладения знаниями и умениями в рамках данной дисциплины студент должен изучить такие курсы, как «Основы теории управления», «Экономика предприятия», «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Организационное поведение».

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-3; ОПК-5 ПК-2 ПК-13, ПК-16, ПК-30.

Индекс компет енции	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ОК-3;	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	способы статистического измерения и наблюдения социально-экономических явлений; статистические методы исследования экономической конъюнктуры, выявления трендов и циклов,	собрать необходимые для проведения экономического и статистического анализа данные из отечественных и зарубежных источников; правильно интерпретироват ь результаты	навыками практического применения теоретических знаний при проведении анализа и прогнозирован ия экономических процессов; навыками проведения эконометричес

Индекс компетенции	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
		моделирования и прогнозирования развития социально-экономических процессов;	экономических исследований и выработать практические рекомендации по их применению.	кого анализа и прогнозирование с использованием компьютерных и программных средств
ОПК-5	Способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	методы и инструменты анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	проводить критический анализ результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	навыками выбора методов анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
ПК-2,	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	источники обеспечения организации кадрами; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности;	применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг;	навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности), выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами,

Индекс компетенции	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
				навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с работой персоналом, порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности, порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации, порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, основы документооборота и документационного обеспечения, основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской	обеспечивать документационное сопровождение направлений деятельности по организации работы с персоналом, оформлять документы по вопросам организации работы с персоналом, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, анализировать правила, процедуры и порядки ведения работы с персоналом, вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях, организовывать хранение документов в	навыками организационного сопровождения мероприятий по различным направлениям работы с персоналом, оформления процесса и результатов работы с персоналом, информирования руководства и персонала о результатах работы с персоналом, подготовки предложений по дальнейшей работе с персоналом на основе результатов работы, сопровождения договоров по оказанию консультационных и информационных услуг в области управления персоналом.

Индекс компетенции	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
		Федерации, в части ведения документации по персоналу, технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, нормы этики делового общения.	соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и локальными актами организации.	
ПК-16,	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	применять на практике навыки мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.
ПК-30,	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	современные технологии социальной работы с персоналом	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом,	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

Основные разделы дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Всего	Контактная работа				Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	КСР	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7	
1	Формирование и реализация кадровой политики. Субъекты и объекты кадровой политики	9	2	2			5

2	Кадровое планирование: понятие, содержание, уровни	9	2	2			5
3	Планирование потребности в персонале. Политика подбора персонала	9	2	2			5
4	Политика в области регламентации деятельности персонала	9	4	4			5
5	Политика и планирование в области стимулирования персонала	9	4	4			5
6	Политика и планирование в области оценки и аттестации персонала	16,8	4	4			8,8
	Итого	68	18	18			33,8
	ИКР					0,2	
	КСР				2		
	Итого по дисциплине	72	18	18	2	0,2	33,8

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет в шестом семестре*

Основная литература:

1. Одегов, Юрий Геннадьевич. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 2 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 283 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-2-437781#page/1>.

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 1 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 202 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-1-437783#page/1>.

3. Епишкин, И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 121 с. : ил., схем., табл. –URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045>