

Аннотация к рабочей программы дисциплины
«Б1.В.12 Организационное планирование и управление персоналом»
(код и наименование дисциплины)

Объем трудоемкости: 3 зачетные единицы

Цель дисциплины: формирование у магистрантов системных знаний о законах, принципах и механизмах функционирования и развития организации, овладение методами проведения анализа, проектирования современной организации, ее подразделений, формирование целостного представления об управлении персоналом организации, а также практических навыков и умений, достаточных для выполнения профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- изучение различных методологических подходов к анализу организации;
- формирование целостных представлений об общих и специфических законах организации, принципах функционирования и развития организации;
- освоение теоретико-методологической базы организационного управления и планирования;
- формирование представления об основных факторах и параметрах поведения индивидов и групп в организациях;
- формирование навыков по обоснованию организационных изменений, направленных на реализацию выбранной стратегии;
- формирование представлений о разработке стратегии управления персоналом организации и мероприятиях, направленных на ее реализацию;
- формирование знаний и навыков о разработке кадровой политики и инструментах ее реализации;
- формирование знаний о финансовом планировании и прогнозировании затрат по элементам кадровой политики организации.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное планирование и управление персоналом» относится к формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. Для изучения дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом» необходимо изучение таких предшествующих дисциплин учебного плана, как: "Методология и организация экономических исследований", "Системный анализ и принятие решений в финансово-инвестиционной сфере". Дисциплина «Организационное планирование и управление персоналом» предшествует изучению последующей дисциплины "Финансовое консультирование" в соответствии с учебным планом.

Требования к уровню освоения дисциплины

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	

<p>ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования и руководства командой</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом; - современные инструменты и методы формирования команд; - функции и задачи менеджера в профессиональной сфере <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать работу команды на основе командной стратегии; - анализировать и оптимизировать работу команды; - контролировать работу команды для достижения поставленной цели <p>Владеет:</p> <p>современными инструментами и методами формирования команд;</p> <p>методами руководства командой;</p> <p>методами разработки и реализации командной стратегии</p>
<p>ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает разработку командной стратегии для выполнения поставленных задач</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом; - современные инструменты и методы формирования команд; - функции и задачи менеджера в профессиональной сфере <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать работу команды на основе командной стратегии; - анализировать и оптимизировать работу команды; - контролировать работу команды для достижения поставленной цели <p>Владеет:</p> <p>современными инструментами и методами формирования команд;</p> <p>методами руководства командой;</p> <p>методами разработки и реализации командной стратегии</p>
<p>ПК-2 Способен консультировать клиентов по составлению финансового плана и формированию целевого инвестиционного портфеля</p>	
<p>ИПК-2.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование выбора финансовых инструментов и проводить консультации по широкому спектру финансовых услуг</p>	<p>Знает:</p> <p>теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики;</p> <p>теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал.</p> <p>Умеет:</p> <p>применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики;</p> <p>осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал.</p>

	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; - инструментами бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.
<p>ПК-3 Способен консультировать партнеров, клиентов и контрагентов при проведении кредитных сделок</p>	
<p>ИПК-3.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование сделок корпоративного кредитования и проводить консультирование руководителей различных уровней</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - источники формирования, этапы становления и развития теории организации; - методологию организационного проектирования; систему методов организационного проектирования. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить обследование и анализ действующей системы управления организацией; - формировать новую или совершенствовать существующую систему управления организацией и ее персоналом; - проводить анализ и оценку экономической и социальной эффективности результатов организационного проектирования и управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами поиска и обработки исходной информации для проведения оргпроектирования и управления персоналом; - методами анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом; - методами расчета затрат на управление организацией и ее персоналом и разработку организационного проекта.
<p>ИПК-3.2. Анализирует мотивационные программы и программы лояльности при продвижении программ корпоративного кредитования</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные теоретические концепции трудовой мотивации; виды и формы стимулирования персонала; теоретические основы разработки материальной и нематериальной систем мотивации и стимулирования персонала организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала; - разработать основные положения системы мотивации и стимулирования персонала различных подразделений организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами мотивации и стимулирования персонала организации; - техникой оценки эффективности системы мотивации персонала организации
<p>ПК-4 Способен управлять процессом финансового планирования и консультирования</p>	

<p>ПК-4.1. Применяет методы финансового планирования и консультирования</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; – теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; – осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; инструментами бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.
<p>ИПК-4.2. Демонстрирует способность формировать структуру финансового консультирования в организации</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; – теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; – осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; инструментами бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.
<p>ПК-5 Способен управлять корпоративным кредитным портфелем</p>	
<p>ИПК-5.1. Применяет инструментарий управления выполнением плана продаж кредитных продуктов корпоративным клиентам</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.

<p>ИПК-5.2. Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию бизнес-процессов корпоративного кредитования</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.
<p>ИПК-5.3. Применяет инструментарий управления процентной политикой банка в части корпоративного кредитования</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.
<p>ИПК-5.4. Применяет инструментарий управления кредитными рисками портфеля корпоративных кредитов</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области

	<p>управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами и технологиями работы с информацией, методами диагностики и обработки ее результатов, методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.
ПК-6 Способен реализовывать инвестиционный проект	
<p>ИПК-6.1. Демонстрирует способность управлять эффективностью инвестиционного проекта</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; - принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; - применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; - навыками ведения деловых переговоров, отстаивания своей точки зрения, эффективного влияния на лиц, принимающих решение; - современными инструментами формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.
<p>ИПК-6.2. Применяет методы и инструменты управления коммуникациями инвестиционного проекта</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; - принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; - применять современные инструменты формирования и

	<p>оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; - навыками ведения деловых переговоров, отстаивания своей точки зрения, эффективного влияния на лиц, принимающих решение; - современными инструментами формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.
<p>ИПК-6.4. Демонстрирует способность управлять сроками и контролировать реализацию проекта</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; - принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; - применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; - навыками ведения деловых переговоров, отстаивания своей точки зрения, эффективного влияния на лиц, принимающих решение; - современными инструментами формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.

Содержание дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
 Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 2 курсе (*заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Организация как социально-экономическая система. Организационная структура и организационное проектирование. Планирование в организации	21	1	2		18
2	Система управления персоналом. Стратегическое управление персоналом.	21	1	2		18
3	Планирование работы с персоналом	15,5	0,5	1		14
4	Технологии управления персоналом	15,5	0,5	1		14
5	Управление развитием персонала. Личность и организация. Организационное поведение. Управление поведением персонала.	19,5	0,5	1		18
6	Оценка результатов деятельности персонала организации	11,5	0,5	1		10
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	104	4	8		92
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	3,8				
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

Курсовые работы: *не предусмотрена*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет*

Автор: Е.В. Слепцова, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры ЭПРиКМ