

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
<b>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>	
ИУК-3.1. Владеет принципами формирования эффективной команды	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом;</li> <li>- современные инструменты и методы формирования команд;</li> <li>- функции и задачи менеджера в профессиональной сфере</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать работу команды на основе командной стратегии;</li> <li>- анализировать и оптимизировать работу команды;</li> <li>- контролировать работу команды для достижения поставленной цели</li> </ul> <p><b>Трудовое действие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Способен к формированию команд различными технологиями, формированию командной стратегии с высоким уровнем личной ответственности и самостоятельности для решения поставленных задач профессиональной деятельности</li> <li>- Использует отдельные навыки управления командой: планирования, мотивации и организации командного взаимодействия на всех этапах жизненного цикла команд</li> </ul>
ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом;</li> <li>- современные инструменты и методы формирования команд;</li> <li>- функции и задачи менеджера в профессиональной сфере</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать работу команды на основе командной стратегии;</li> <li>- анализировать и оптимизировать работу команды;</li> <li>- контролировать работу команды для достижения поставленной цели</li> </ul> <p><b>Трудовое действие:</b> - применяет современные инструменты и методы формирования команд;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществляет руководство командой;</li> <li>- разрабатывает и реализует командную стратегию</li> </ul>
<b>ПК-2 Способен консультировать клиентов по составлению финансового плана и формированию целевого инвестиционного портфеля</b>	
ИПК-2.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование выбора финансовых инструментов и проводить консультации по широкому спектру финансовых услуг	<p><b>Знает:</b></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><b>Умеет:</b></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><b>Трудовое действие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществляет финансовое планирование и прогнозирование затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики;</li> <li>- осуществляет бюджетирование затрат на организационное проектирование и кадровую политику.</li> </ul>
<p><b>ПК-3 Способен консультировать партнеров, клиентов и контрагентов при проведении кредитных сделок</b></p>	
<p>ИПК-3.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование сделок корпоративного кредитования и проводить консультирование руководителей различных уровней</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники формирования, этапы становления и развития теории организации;</li> <li>- методологию организационного проектирования;</li> <li>- систему методов организационного проектирования.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить обследование и анализ действующей системы управления организацией;</li> <li>- формировать новую или совершенствовать существующую систему управления организацией и ее персоналом;</li> <li>- проводить анализ и оценку экономической и социальной эффективности результатов организационного проектирования и управления персоналом</li> </ul> <p><b>Трудовое действие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществляет поиск и обработку исходной информации для проведения оргпроектирования и управления персоналом;</li> <li>- осуществляет анализ состояния системы управления организацией и ее персоналом;</li> <li>- осуществляет расчет затрат на управление организацией и ее персоналом и разработку организационного проекта.</li> </ul>
<p>ИПК-3.2. Анализирует мотивационные программы и программы лояльности при продвижении программ корпоративного кредитования</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>основные теоретические концепции трудовой мотивации;</li> <li>виды и формы стимулирования персонала;</li> <li>теоретические основы разработки материальной и нематериальной систем мотивации и стимулирования персонала организации;</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала;</li> <li>- разработать основные положения системы мотивации и стимулирования персонала различных подразделений организации;</li> </ul> <p><b>Трудовое действие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет методы мотивации и стимулирования персонала организации;</li> <li>- проводит оценку эффективности системы мотивации персонала организации</li> </ul>
<p><b>ПК-4 Способен управлять процессом финансового планирования и консультирования</b></p>	

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

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

	<p>- применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации</p> <p><b>Трудовое действие:</b></p> <p>- применяет современные методы и технологии работы с информацией, методы диагностики и обработки ее результатов, методы выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.</p>
<b>ПК-6 Способен реализовывать инвестиционный проект</b>	
<p>ИПК-6.1. Демонстрирует способность управлять эффективностью инвестиционного проекта</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом;</li> <li>- принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом;</li> <li>- специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом;</li> <li>- использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации;</li> <li>- применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</li> </ul> <p><b>Трудовое действие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет методы сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом;</li> <li>- ведет деловые переговоры, отстаивает свою точку зрения, эффективно влияет на лиц, принимающих решение;</li> <li>- применяет современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</li> </ul>
<p>ИПК-6.2. Применяет методы и инструменты управления коммуникациями инвестиционного проекта</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом;</li> <li>- принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом;</li> <li>- специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом;</li> <li>- использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации;</li> <li>- применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</li> </ul>

	<p><b>Трудовое действие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет методы сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом;</li> <li>- ведет деловые переговоры, отстаивает свою точку зрения, эффективно влияет на лиц, принимающих решение;</li> <li>- применяет современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</li> </ul>
<p>ИПК-6.4. Демонстрирует способность управлять сроками и контролировать реализацию проекта</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом;</li> <li>- принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом;</li> <li>- специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом;</li> <li>- использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации;</li> <li>- применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</li> </ul> <p><b>Трудовое действие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет методы сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом;</li> <li>- ведет деловые переговоры, отстаивает свою точку зрения, эффективно влияет на лиц, принимающих решение;</li> <li>- применяет современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.</li> </ul>

**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
			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