

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основы кадровой политики и кадрового планирования

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

(квалификация (степень) бакалавр)

Общая трудоемкость – 2 зачетные единицы

1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины.

Цели освоения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» состоят в формировании у студентов базовых теоретических знаний и основных практических навыков в области подбора и развития кадров.

В рамках дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» перед бакалавром стоят следующие **задачи**:

- изучить сущность кадровой политики, технологии кадрового планирования;
- получить практические навыки планирования персонала в организации и подготовке рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом экономического субъекта;
- развивать профессионально важные качества и способности будущего менеджера по персоналу.

«Основы кадровой политики и кадрового планирования» представляет собой дисциплину, изучающую принципы управления кадрами на предприятиях и в компаниях, формирования эффективного коллектива. В ходе изучения учебной дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» осваиваются: основы кадровой политики и кадрового планирования, умения применить их на практике; получение навыков разработки организационной и функционально-штатной структуры; ведение кадрового делопроизводства и организация архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующим законодательством. Актуальность изучения дисциплины диктуется потребностями рыночной экономики, в условиях которой значение в подборе и управлении кадрами является главным ресурсом предприятий.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих *профессиональных* компетенций:

знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного

работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3)

знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);

знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34).

В результате изучения дисциплины студент должен

знать:

- основы кадрового, документационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом;
- основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- основы кадрового планирования в организации;
- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
- технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления

деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);

- основы аудита и контроллинга персонала.

уметь:

- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективнее пути ее удовлетворения;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы их адаптации;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
- использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;
- разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;
- вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;

владеть:

- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);
- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;
- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
- навыками сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» относится к дисциплинам базовой части учебного плана направления подготовки «Управление персоналом» и рассматривается как обязательный компонент профессиональной подготовки бакалавра. Обучение

осуществляется на основе гуманитарных, математических и экономических знаний, полученных ранее.

Требования к уровню подготовки студента — сформированность системных знаний по дисциплинам: «Экономика организаций», «Основы управления персоналом», владение умениями применять полученные знания в практической (учебной) деятельности. По итогам изучения вышеназванных дисциплин у студентов должны быть на начальном этапе частично сформированы следующие компетенции:

- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК–1);

- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК–6);

- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК–14).

Изучение дисциплины является основой для освоения дисциплин базовой и вариативной части учебного плана.

К началу изучения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» студент должен обладать:

- знаниями экономических законов и категорий, а также их содержание и взаимосвязи, мировоззренческих или методологических основ организационного мышления; роли экономической теории в формировании ценностных ориентаций в профессиональной деятельности.

- умениями ориентироваться в системе знания об экономике организации как целостного представления взаимозависимости всех ее элементов; понимать характерные особенности современного развития организации; применять экономические принципы и законы, формы и методы познания в управленческой деятельности.

- навыками и (или) опытом деятельности управленческого анализа различных элементов организации.

Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» является базой для освоения дисциплин вариативной части учебного плана, таких как: «Управление персоналом организации», «Менеджмент качества в управлении», для написания выпускных квалификационных работ на степень бакалавра.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчик: Доцент кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики, кандидат технических наук Пастухов Владимир Викторович.

6. Дополнительные сведения.