

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Управление в социальных и экономических системах»

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

*«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ»*

Направление подготовки (специальность)
38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки (профиль)
Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения
заочная

УФА 2016

Исполнители:
К.т.н., доц.

должность

Заведующий кафедрой
д.э.н., проф.

должность



подпись

Низамова Д.И./
расшифровка подписи



подпись

Гайнанов Д.А./
расшифровка подписи

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» включена в раздел Б1.Б.7.базовой част .

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «8» апреля 2015 г. № 367.

Целью освоения дисциплины является формирование у магистров системы теоретических знаний в области формирования и развития кадровой политики и кадрового аудита в организации.

Задачи:

- Изучить основные положения и понятия формирования кадровой политики и кадрового аудита в организации. Сформировать знания в терминологии кадровой политики и кадрового аудита: этапы построения кадровой политики, типы кадровой политики, требования к кадровой политике и кадровому аудиту, соотношение кадровой стратегии и кадровой политики в организации.
- Сформировать знания по кадровому менеджменту на этапе формирования организации, на этапе роста организации, на этапе стабилизации, в ситуации кризиса.
- Изучить методы проведения кадрового аудита организации.
- Сформировать навыки по исследованию составляющих и параметров кадрового аудита.

Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке	ОП К-6	политику корпоративной социальной ответственности с целью разработки и реализации	применять основные принципы политики социальной ответственности для создания и	навыками социально-ответственного отношения к развитию общей стратегии организации и

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
	и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии		кадровой стратегии организации	осуществления стратегии организации и стратегии управления персоналом	ее кадровой составляющей
2	владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	ОП К-7	<ul style="list-style-type: none"> • основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики в государственном органе (организации); • структуру и содержание технологий управления персоналом и кадрового аудита в государственном органе (организации) • 	<ul style="list-style-type: none"> • применять принципы, методы, инструменты кадровой политики для реализации технологий управления персоналом • разрабатывать новые методы, инструменты и технологии работы с персоналом в государственном органе (организации) 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками анализа сложившейся кадровой ситуации в организации • навыками применения современных кадровых технологий с учетом специфики деятельности организации
3	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в	ПК-1	<ul style="list-style-type: none"> • подходы к разработке философии и концепции управления кадрами, кадровой и социальной политики • знать основные виды стратегий управления персоналом, комплексный 	<ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать стратегию управления персоналом как продолжение общей стратегии организации • проводить swot-анализ для выявления сильных и слабых сторон, возможностей и угроз в кадровой политике 	навыками внедрения выбранной стратегии управления персоналом в организации в соответствии с основными этапами ее реализации

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
	соответствии со стратегическим и планами организации и владением навыками их внедрения и реализации		подход к их сочетанию в реальных условиях	организации	
4	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2	<ul style="list-style-type: none"> • подходы к оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом • пути диагностики и совершенствования кадровой политики в организации 	<ul style="list-style-type: none"> • применять современные персонально-технологии с целью развития системы управления человеческими ресурсами в организации 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками организационного и кадрового аудита с целью выявления уровня кадрового потенциала в организации • навыками по мониторингу кадровой ситуации в организации для совершенствования ее кадровой политики
	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного	ПК-3	<ul style="list-style-type: none"> • подходы к привлечению персонала в организацию и методы его отбора с использованием современных инструментов и методов 	<ul style="list-style-type: none"> • проводить политику оптимизации привлечения персонала в организацию с целью повышения его конкурентоспособности 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками применения современных методов, форм и инструментов привлечения конкурентоспособного персонала

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
	персонала				
	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	ПК-4	<ul style="list-style-type: none"> • эффективные технологии адаптации персонала в организации • формы адаптации вновь принятых работников и основные признаки их проявления • подходы к мониторингу кадровой ситуации для вводимых в организацию работников 	<ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать и реализовывать программы адаптации персонала в организации 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками реализации основных этапов адаптации персонала • навыками проведения велкам-тренинга для вновь принятых работников в организацию
	умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	ПК-10	<ul style="list-style-type: none"> • профессиональные стандарты по должностям (профессиям) с учетом базовой технологической компетенции 	<ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать профессиональные стандарты по новым профессиям, не определенным в государственных стандартах 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками определения характеристик видов работ и требований, предъявляемых к профессиональным знаниям, навыкам, умениям • навыками создания соответствующего разработанному стандарту документационного обеспечения
	умением выбирать направление	ПК-11	<ul style="list-style-type: none"> • подходы к мониторингу общеорганизационной и 	<ul style="list-style-type: none"> • оценивать сложившуюся кадровую политику в 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками применения принципов, методов,

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
	деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели		кадровой ситуации с целью формирования кадровой политики организации • методы организационно-кадрового аудита для оценки уровня кадрового потенциала в организации с целью решения общеорганизационных задач	организации и разрабатывать направления ее совершенствования • систематизировать кадровую информацию для принятия рациональных кадровых решений	инструментов и механизма реализации разработанной кадровой политики в организации

Содержание разделов дисциплины

№	Наименование и содержание разделов
1	Теоретические основы формирования кадровой политики организации Понятие и роль кадровой политики организации. Этапы построения кадровой политики. Типы кадровой политики. Общие требования к кадровой политике.
2	Кадровая политика на этапе формирования организации Формирование организации: управленческий и кадровые аспекты. Организационная структура. Планирование потребности в персонале. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом организации
3	Кадровая политика на этапе роста организации Привлечение и набор кандидатов. Оценка кандидатов при приеме на работу. Конкурсный набор кандидатов. Адаптация персонала. Трансляция организационной культуры в новые подразделения.
4	Кадровый менеджмент на этапе стабилизации. Оценка эффективности труда работников. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Мотивационная система. Опыт включения персонала в управление. Пути совершенствования кадровой политики в организации.
5	Кадровый аудит организации Принципы, цели, задачи кадрового аудита. Составляющие и параметры

кадрового аудита. Параметры аудита кадрового состава и кадрового потенциала. Параметры аудита кадровых процессов. Параметры аудита организационной структуры. Кадровое проектирование.
--

Подробное содержание дисциплины, структура учебных занятий, трудоемкость изучения дисциплины, входные и исходящие компетенции, уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенций, учебно-методическое, информационное, материально-техническое обеспечение учебного процесса изложены в рабочей программе дисциплины.