

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

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность подготовки

Государственное управление и местное самоуправление

Квалификация выпускника

магистр

Форма обучения

заочная

УФА 2016

Исполнители:

К.т.н., доц.

должность

Заведующий кафедрой

д.э.н., проф.

должность

подпись

/Низимова А.И./

расшифровка подписи

подпись

/Тайнанов Д.А./

расшифровка подписи

1 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» включена в раздел Б1.В. ОД.5. вариативной части.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 ноября 2014 г. № 1518.

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	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого	ОК-3	• сущность, цели, задачи и функции своей профессиональной деятельности; • методы сбора	• планировать, организовывать свою творческую деятельность; • применять на практике	• методами организации творческой деятельности; • методами оценки эффективности

	потенциала		данных и формирования информационно й базы для организации и проведения творческой деятельности в своей профессиональ ной области; • порядок обобщения и использования результатов творческой деятельности в своей профессиональ ной области; • значение самореализации и саморазвития, творческой деятельности для достижения целей своей профессиональ ной деятельности	подходы и инструменты самоподготовк и с целью дальнейшего саморазвития; • обобщать результаты творческой деятельности в своей профессиональ ной области; • применять понятийно- категориальны й аппарат дисциплины в ходе творческой деятельности в своей профессиональ ной области	творческой деятельности • навыками планирования саморазвития и самореализации, использования собственного творческого потенциала
2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональ ной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональ ные и культурные	ОП К-3	• организацион но- административн ые, экономические и социально- психологически е методы управления коллективом • стили руководства коллективом • теории лидерства для выбора эффективного	• проявлять толерантность в восприятии социальных, этнических, конфессиональ ных и культурных различий	• навыками анализа сложившейся кадровой ситуации в коллективе с точки зрения выбора эффективного подхода к руководству им • навыками идентификации социальных, этнических, конфессиональны х и культурных

	различия		стиля в управлении коллективом в рамках ситуационного подхода		различий в целях совершенствования стилей руководства коллективом
3	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1	• 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) • подходы к формированию команды для принятия кадровых решений из числа линейных руководителей и специалистов кадрового подразделения	• применять принципы, методы, инструменты кадровой политики для реализации технологий управления персоналом • разрабатывать новые методы, инструменты и технологии работы с персоналом в государственном органе (организации)	• навыками анализа сложившейся кадровой ситуации в организации • навыками применения современных кадровых технологий с учетом специфики деятельности организации • методиками проведения тренингов по командообразованию для принятия соответствующих кадровых решений
4	владением организационными способностями, умением находить и принимать организационн	ПК-2	• стили и методы руководства и лидерства, системный и ситуационный подходы к принятию кадровых	• принимать взвешенные кадровые решения, убеждать в целесообразности этих решений, организовывать	• организационными способностями, навыками поиска и принятия организационных управленческих и кадровых решений,

ые управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях		решений, в том числе и в кризисных ситуациях	процесс реализации этих решений	• навыками антикризисного организационного и кадрового принятия решений
---	--	---	---------------------------------------	---

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.