

**Аннотация**  
**рабочей программы учебной дисциплины**  
**«Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

**1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**1.1. Цель изучения учебной дисциплины**

Основной целью изучения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» является формирование системы знаний о целях, задачах и содержании кадровой политики и кадрового планирования, теоретических и практических подходах применяемых при формировании и реализации кадровой политики, использовании методов кадрового планирования на предприятии.

**1.2 Задачи учебной дисциплины:**

1. Изучение основополагающих принципов, особенностей, условий формирования и реализации кадровой политики предприятия, факторов, влияющих на ее содержание и приоритеты;
2. Изучение методик организации и осуществления кадрового планирования;
3. Освоение методов планирования потребности в персонале;
4. Рассмотрение особенностей, принципов и механизмов планирования использования, развития, высвобождения персонала, а также формирования кадрового резерва;
5. Выработка умений самостоятельного решения задач, связанных с организацией кадрового планирования и оценкой эффективности мероприятий кадровой политики предприятия.

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО**

**2.1. Цикл (раздел) ООП:**

Дисциплина относится вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б1

**2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП**

Для освоения данной дисциплины обучающиеся должны владеть знаниями и умениями, полученными в результате изучения таких дисциплин как: «Теория управления» «Управление государственными предприятиями и учреждениями», «Правоведение».

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Планирование в государственном и муниципальном управлении», «Организация личного труда государственных и муниципальных служащих», «Муниципальная кадровая политика», «Организационная культура и мотивационное управление», а также при прохождении преддипломной практики и подготовке дипломной работы.

### 3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<p><b>Знать:</b> основы проектирования организационных структур, разработки кадровой стратегии, планирования и осуществления мероприятий кадровой политики кадровой политики организации;</p> <p><b>Уметь:</b> Проектировать кадровую политику организации, планировать и осуществлять мероприятия по реализации кадровой политики, распределять и делегировать полномочия в сфере управления персоналом с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p><b>Владеть:</b> способностью проектировать кадровую стратегию, планировать и осуществлять мероприятия по реализации кадровой политики организации; навыками распределения и делегирования полномочий связанных с разработкой и реализацией кадровой политики организации с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>
ПК-7	Умение разрабатывать методические и справочные материалы	<p><b>Знать:</b> содержание, порядок разработки, утверждения, исполнения методических и справочных материалов, содержащих основные положения кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать методические и справочные материалы раскрывающие сущность кадровой политики и особенности кадрового планирования организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками, разработки методических и справочных материалов раскрывающих сущность кадровой политики и особенности кадрового планирования организации</p>

## **4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и реализации кадровой политики**

Сущность, основные понятия и место кадровой политики в кадровой работе организации. Типы кадровой политики организаций, особенности и условия ее формирования. Этапы разработки и реализации кадровой политики организации.

### **Раздел 2. Методика организации и осуществления кадрового планирования**

Теоретические основы кадрового планирования. Маркетинг персонала как основа кадрового планирования организации. Планирование рабочего времени персонала организации.

### **Раздел 3. Планирование движения и развития персонала**

Планирование использования персонала организации. Планирование развития персонала организации. Эффективность кадрового планирования

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, дифференцированный зачет).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках семинарских занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

### **Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:**

*Ляхова Л.С., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*