

## Аннотация дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

**1.1. Цель изучения дисциплины** – формирование у магистров теоретических знаний и практических навыков в области теории и методологии разработки кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях, изучение особенностей и направлений кадровой политики в области человеческих ресурсов, органов государственного управления, хозяйствующих субъектов.

### **1.2. Задачи учебной дисциплины:**

- ознакомление студентов с основными видами кадровой политики и кадровой стратегии;
- формирование у студентов знаний и умений в области выявления и оценки социально-трудовых проблем организации, определения внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и развитие человеческих ресурсов организации;
- формирование у студентов навыков проектирования эффективной кадровой политики организации, способствующей реализации ее стратегических планов.

### **2.1. Цикл (раздел) ООП:**

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к базовой части профессионального цикла.

### **2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП**

Изучение дисциплины требует знаний и умений, полученных при освоении специальных дисциплин ОУ «Бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и происходит параллельно с дисциплинами «Методология и методы научных исследований», «Психология межличностных отношений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Теория организации и организационное проектирование», «Современные проблемы управления персоналом».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации», необходимы магистрам для освоения компетенций, формируемых при изучении дисциплин «Эконометрический анализ в управлении человеческими ресурсами», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», прохождении научно-исследовательской и преддипломной практик, а также для написания магистерских диссертаций.

### **3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины**

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

<b>Коды компетенций</b>	<b>Планируемые результаты освоения образовательной программы</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</b>
1	2	3
ОПК-9	Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<i>Знать:</i> факторы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на трудовые ресурсы региона и отдельной организации <i>Уметь:</i> оценивать воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

		<i>Владеть:</i> навыками оценивания воздействия макроэкономической среды и органов государственного управления на трудовые ресурсы региона и отдельной организации
ПК-1	Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	<i>Знать:</i> подходы к разработке философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политике, стратегии управления персоналом организации <i>Уметь:</i> разрабатывать философию, концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации <i>Владеть:</i> навыками внедрения и реализации философии, концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации
ПК-23	Умение проводить бенчмаркетинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	<i>Знать:</i> методику проведения бенчмаркетинга <i>Уметь:</i> осуществлять сопоставительный анализ на основе эталонных показателей <i>Владеть:</i> навыками проведения бенчмаркетинга для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
ПК-32	Владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя	<i>Знать:</i> основы проектирования эффективной кадровой политики <i>Уметь:</i> проектировать эффективную кадровую политику, для поддержания позитивного имиджа организации как работодателя <i>Владеть:</i> навыками проектирования эффективной кадровой политики

#### 4. Содержание дисциплины:

Теоретико-методологические основы кадровой политики. Государственная кадровая политика. Государственная политика в области человеческих ресурсов. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур. Кадровая политика организации. Кадровая стратегия организации. Кадровая служба организации.

#### 5. Образовательные технологии

В учебном процессе предусмотрено использование традиционных и интерактивных образовательных технологий, в том числе:

- чтение лекций в форме монолога с использованием мультимедийного комплекса, а также с элементами диалога и дискуссии;
- семинарская система обучения (устный опрос, тестирование, разработка

проблемы и подготовка докладов, презентаций);

– научно-исследовательская работа (подготовка научных статей по проблематике, связанной с тематической направленностью дисциплины).

– консультации в рамках внеаудиторной (самостоятельной и индивидуальной) работы.

Методы обучения: по источнику информации – словесные, наглядные, практические; по уровню включения в познавательную самостоятельную деятельность – объяснительно иллюстративный, интерактивный, репродуктивный, проблемного изложения, частично поисковый, исследовательский; по компонентам учебной деятельности – организации и осуществления учебно-познавательной деятельности, стимулирования, мотивации учебной деятельности, контроля, анализа, оценивания учебной деятельности.

**Разработчик рабочей программы:**

***Киселёва А.А., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда***