

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea7fbed23726a16090644b5506986ab6235891f268f915a1b51ae

Направление 38.04.03 – Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – магистр

## **Аннотация рабочей программы дисциплины**

### **Кадровая политика организации**

**1. Цель изучения дисциплины** – формирование теоретических и методологических знаний по вопросам кадровой политики и кадрового планирования, умение самостоятельно на достаточно высоком уровне организовать разработку и реализацию кадровой политики, составление кадровых планов по отдельным направлениям работы с персоналом

#### **Задачи дисциплины:**

– освоение студентами основы теории и навыков практического руководства по разработке кадровой стратегии и планирования кадровой работы;  
– формирования у студентов умения ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

#### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Дисциплина относится к базовой части ОПОП по направлению 38.04.03 – Управление персоналом, профиль – Управление персоналом организации (Б1. Б.05)

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

В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими общекультурными и профессиональными компетенциями:

ОК-1 – знание способов абстрактного мышления, анализа, синтеза;

ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-6 – способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ОПК-9 – знание способов оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

ПК-1 – умением 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;

ПК-2 – 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-5 – умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-11 – умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;

ПК-32 – владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;

ПК-33 – владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;

ПК-34 – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации.

В результате изучения курса студент должен овладеть следующими знаниями, умениями и навыками.

**Знать:**

- способы абстрактного мышления, анализа, синтеза;
- стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях;
- формы социальной и этической ответственности за принимаемые решения;
- принципы корпоративной социальной ответственности;
- способы оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
- способы разрабатывать философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;
- методы оценки кадрового потенциала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом;
- виды обучения персонала, способы развития персонала;
- направление деятельности системы управления персоналом;
- способы проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;
- инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;
- методы разработки эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом.

**Уметь:**

- абстрактно мыслить, проводить анализ и синтез;
- диагностировать конфликтную ситуацию; выбирать стратегию и тактику поведения в конфликтных ситуациях;
- разрабатывать и реализовывать стратегии организации;
- применять способы оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
- разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;
- определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом;
- разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;
- выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации;
- проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации как работодателя;
- формировать и оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;
- разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации.

**Владеть:**

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;
- навыками диагностики конфликтной ситуации; стратегическими и тактическими приемами поведения в конфликтных ситуациях;
- разработкой программ КСО, информационного и методического обеспечения КСО;

- способами оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
- навыками внедрения и реализации способов разработки философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;
- технологии управления персоналом в организации;
- навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации;
- способами систематизирования информации для достижения поставленной цели;
- знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;
- инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;
- навыками внедрения планов социального развития организации.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы – 108 часов.

**4. Составитель:** к.э.н., доцент кафедры организации и управления Худобина Г.И