

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Кадровая политика предприятия»

по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки
38.03.01 «Экономика» (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль): Экономика и управление организацией

Общий объем дисциплины – 4 з.е. (144 часов)

Форма промежуточной аттестации – Зачет.

В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы компетенции с соответствующими индикаторами их достижения:

- ПК-16.1: Способен организовывать контроль в профессиональной деятельности;
- ПК-16.2: Способен разрабатывать управленческие решения с применением правовых знаний;

Содержание дисциплины:

Дисциплина «Кадровая политика предприятия» включает в себя следующие разделы:

Форма обучения очно - заочная. Семестр 5.

1. Кадровая политика и стратегия развития организации.. Стратегия организации и кадровая политика. Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики. Кадровая политика и кадровые процедуры. Кадровая программа организации. Диагностическая модель (УП-модель) в управлении персоналом: возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации. Законодательство о государственной и муниципальной службе РФ и основы государственной кадровой политики..

2. Субъекты и объекты кадровой политики.. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики. Профессионально-должностная структура организации. Государственные и муниципальные должности, категории и их группы..

3. Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности.. История становления и развития кадровых служб организации. Современные кадровые службы: цели, функции, структура, персонал..

4. Российская кадровая политика в сфере государственной службы: история, законодательные основы, современные тенденции.. Содержание современной кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления. Принципы государственной службы. Права и ответственность государственного служащего. Приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления..

5. Кадровое планирование.. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Определение потребности в персонале. Маркетинг персонала. Нормирование и учет численности персонала. Кадровый резерв: формирование, цели, работы, виды резерва..

6. Отбор в системе управления персоналом.. Найм и отбор персонала в организацию. Организация отбора персонала, методы оценки кандидатов при найме и отборе: анализ документов, селекционное интервью, тестирование и т.д. Нормативная база отбора на государственную (муниципальную) службу, федеральное и местное законодательство..

7. Регламентация деятельности персонала.. Содержание работы по формированию организационной структуры управления. Положение о структурных подразделениях организации. Должность в структуре управления и ее организационное регламентирование..

8. Развитие персонала в организации, Мотивация и стимулирование персонала.. Развитие персонала как социально-экономический процесс. Социально экономическая эффективность развития персонала. Управление карьерой, виды карьер. Особенности развития персонала в органах государственного и муниципального управления.

Мотивация как внутренний, имманентный, основной компонент самосознания работника. Ориентация работника на «достижение» или «избегание», «позитивность негативность» реакции. Оплата и стимулирование труда. Традиционная схема компенсации. «Нетрадиционные» методы компенсации. Местное законодательство о стимулировании государственных (муниципальных) служащих..

Разработал:
профессор
кафедры МЭО

Н.А. Иванов

Проверил:
Директор ИЭиУ

И.Н. Сычева