

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое
частное образовательное учреждение высшего образования
«АКАДЕМИЯ МАРКЕТИНГА И СОЦИАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ – ИМСИТ»
(г. Краснодар)**

Кафедра государственного и корпоративного управления

Рассмотрено и одобрено на заседании
кафедры Государственного и корпоративного
управления Академии ИМСИТ, протокол
№8 от 12 марта 2018 года,
зав. кафедрой



С.А. Мусиенко



УТВЕРЖДЕНО
Научно-методическим советом академии
протокол №8 от 16 апреля 2018 года
Председатель ИМС,
проректор по учебной работе,
профессор

Н.Н. Павелко

Б1.В.ДВ.02.02

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) образовательной программы:
«Управление персоналом организации»
Квалификация
Бакалавр

Краснодар
2018

<p>Цель и задачи изучения дисциплины:</p>	<p>Цель дисциплины – формирование у студентов системы знаний о понятиях, закономерностях и современных методах кадровой политики, которые позволят понимать основные принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе управления предприятием, а также оценивать и гибко реагировать на основные социальные, политические и экономические тенденции, оказывающие непосредственное влияние кадровую политику хозяйствующих субъектов</p> <p>Задачи дисциплины</p> <ul style="list-style-type: none"> - ознакомление со структурой, предметом и базовыми понятиями дисциплины; - усвоение студентами сущности, основных направлений и приоритетов кадровой политики в системе организации; - характеристика кадрового потенциала организации, - получение систематизированных знаний об основных экономических, социальных и общественных процессах, оказывающих влияние на кадровую политику; - формирование теоретических знаний и умение их использовать в практической деятельности, -подготовить обучающихся к более успешному освоению основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 Управление персоналом.
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>МОДУЛЬ 1 Кадровая политика организации, ее роль и место в управлении предприятием</p> <p>МОДУЛЬ 2. Теоретические и методологические основы формирования кадровой политики организации</p> <p>МОДУЛЬ 3 Механизм формирования государственной кадровой политики в Российской Федерации</p> <p>МОДУЛЬ 4. Организация работы, кадровые процессы и кадровые технологии управления организацией</p> <p>МОДУЛЬ 5. Социально-экономические и общественные процессы, оказывающие непосредственное воздействие на формирование и развитие кадровой политики организации</p>
<p>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</p>	<p>ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию</p> <p>ОПК -3- знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p> <p>ОПК-4 – владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p> <p>ПК-1- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>ПК-9 – знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности</p>

	<p>труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>
<p>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</p>	<p>знает методы и приемы самоорганизации и самоуправления (персонального менеджмента); методики самостоятельного получения и систематизации знаний (самообразования) основные положения Конвенции МОТ государственную систему управления трудовыми ресурсами; государственную политику в сфере занятости; права и социальные гарантии работников, порядок и характер взаимодействия с внешними организациями основы разработки и реализации концепции управления персоналом; - основы кадровой политики организации; -основные положения стратегий управления персоналом; - основы управления интеллектуальной собственностью нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала умеет самостоятельно организовать поиск новых понятий и способов действия ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих социально-трудовое взаимодействие с персоналом, в т.ч. с трудовыми мигрантами - применять на практике знания в сфере формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - определять типы кадровой политики организации; -устанавливать принципы разработки концепции управления персоналом разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха владеет навыками самостоятельного получения знаний; приёмами работы с литературой и другими информационными источниками; навыками взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации методами использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации;</p>

	-методами анализа типологии кадровой политики организации навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; технологиями управления безопасностью труда персонала
Формы проведения занятий, образовательные технологии:	Лекционные занятия: проблемные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция - анализ ситуаций. Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, логико - методологическое проектирование, решение задач.
Используемые инструментальные и программные средства	Средства проекции (презентации) (тестирования)
Формы промежуточного контроля:	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, самостоятельные работы
Общая трудоемкость изучения дисциплины:	108ч/3з.е.
Форма итогового контроля знаний:	Зачет