

Документ подписан простой электронной подписью
Информационно-образовательное учреждение высшего
Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего
ФИО: Агабекян Раиса Левоновна образования
Должность: ректор «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»
Дата подписания: 31.05.2024 15:33:06 (г. Краснодар)
Уникальный программный ключ: (НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)
4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbe

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент Севрюгина Н.И.
13.04.2020

Б1.Б.16
**Основы кадровой политики и кадрового
планирования**

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Кафедра государственного и корпоративного управления**
Учебный план Направление 38.03.03 Управление персоналом
Квалификация **бакалавр**
Форма обучения **заочная**
Программу составил(и): **кэн, доцент, Сапунова Татьяна Алексеевна**

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	3		Итого	
	УП	РП		
Вид занятий				
Лекции	4	4	4	4
Практические	10	10	10	10
Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)	0,2	0,2	0,2	0,2
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	14,2	14,2	14,2	14,2
Сам. работа	90	90	90	90
Часы на контроль	3,8	3,8	3,8	3,8
Итого	108	108	108	108

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Целью данного курса является формирование у обучающихся понимания сущности кадровой политики организации, ее основных направлений и этапов формирования, а также содержания деятельности по стратегическому управлению персоналом и кадровому планированию.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.Б
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Оплата труда персонала
2.1.2	Основы национальной безопасности
2.1.3	Организационная культура
2.1.4	Психофизиология профессиональной деятельности
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Управление персоналом организации
2.2.2	Тренинг "Технология ведения деловых переговоров"
2.2.3	Управленческий учет и учет персонала

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

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

ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

ПК-21: знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике

ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Планируемые результаты обучения (показатели освоения индикаторов компетенций)

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Знать:

на низком уровне знать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

на среднем уровне знать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Уметь:

на низком уровне анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

на среднем уровне анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

на высоком уровне анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Владеть:

на низком уровне способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

на среднем уровне способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

на высоком уровне способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	
Знать:	
основы профессионального развития персонала, процессов обучения, методы обучения персонала и умением применять их на практике	
основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	
основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	
ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	
Знать:	
цели, задачи и виды аттестации персонала	
цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	
цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации,	
Уметь:	
применять технологии текущей деловой оценки персонала	
разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала	
разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	
Владеть:	
владением навыками проведения аттестации	
владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки	
владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	
ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	
Владеть:	
навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала	
навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	
навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	
ПК-21: знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	
Знать:	
основ оценки качества обучения, управления карьерой	
основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	
основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	
ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	
Знать:	
основ проведения аудита и контроллинга персонала	
основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике	
основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
на низком уровне знать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	
основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом	

основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала
основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма
основы профессионального развития персонала, процессов обучения, методы обучения персонала и умением применять их на практике
цели, задачи и виды аттестации персонала
основ оценки качества обучения, управления карьерой
основ проведения аудита и контроллинга персонала
3.2 Уметь:
на низком уровне анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
на низком уровне разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом
на низком уровне разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала
применять технологии текущей деловой оценки персонала
3.3 Владеть:
на низком уровне способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
на низком уровне основами 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
навыкам на низком уровне разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала
владением навыками проведения аттестации
навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала