

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ

1. Цель освоения дисциплины

Приобретение знаний и умений по основам разработки кадровой политики организации в условиях роста конкуренции на рынке труда.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к базовой части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Бюджетирование управления персоналом», «Маркетинг консультационных услуг», «Управление HR-проектами», «Управление кадровыми рисками», «Экономика и организация консалтинговых услуг», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Организационно-управленческая и экономическая практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);
- умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22);
- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- ☐ закономерности, принципы и методические подходы к формированию государственной кадровой политики;
- ☐ концепцию государственной кадровой политики;
- ☐ цели, виды и элементы кадровой политики организации; механизм, принципы, методы и этапы формирования кадровой политики организации;
- ☐ характеристику важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации; взаимосвязь кадровой политики и управления персоналом на уровне государства и организации;

уметь

- ☐ разграничивать демографическую политику, политику в области занятости, образования, управления персоналом и молодежную кадровую политику;
- ☐ разрабатывать кадровую политику организации в соответствии со стратегическими планами организации;
- ☐ корректировать кадровую политику организации в ходе реинжиниринга бизнес-

процессов;

– □ разрабатывать и внедрять политики: привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; адаптации персонала; обучения и развития персонала; мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации;

владеть

– □ способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации;

– □ навыками выявления проблем кадровой политики организации в зависимости от степени развитости внутреннего рынка труда;

– □ навыками проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;

– □ навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации; системы найма и адаптации персонала, системы обучения и развития персонала и их вклада в достижение целей организации.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 12 ч., СРС – 56 ч.),

распределение по семестрам – 3 курс, зима,

форма и место отчётности – зачёт (3 курс, зима).

5. Краткое содержание дисциплины

Современная государственная кадровая политика.

Понятие государственной кадровой политики. Структура и функции государственной кадровой политики. Цели и приоритеты государственной кадровой политики. Методы и источники изучения государственной кадровой политики и механизма ее реализации

Субъекты, объекты и принципы государственной кадровой политики в сфере государственной.

Характеристики субъектов и объектов кадровой политики. Принципы государственной кадровой политики

Механизм реализации государственной кадровой политики.

Механизм реализации государственной кадровой политике как система. Механизм нормативно-правового обеспечения ГКП. Механизм организационного обеспечения ГКП. Механизм научно-информационного обеспечения ГКП. Механизм учебно-методического обеспечения ГКП

Кадровая политика предприятия (организации).

Понятие и роль кадровой политики предприятия. Пассивная, реактивная, превентивная и активная кадровая политика. Типы кадровой политики. Требования к кадровой политике. Принципы кадрового планирования

6. Разработчик

Самсонова Марина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».