

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

1. Цель освоения дисциплины

Приобретение основ знаний и навыков по формированию и организации функционирования систем управления кадрами в организации, планированию кадровой работы, управлению и развитию кадровым потенциалом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровый менеджмент в социальной сфере» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Кадровый менеджмент в социальной сфере» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Основы менеджмента в социальной сфере», «Правовые основы управления в социальной сфере», «Управление в сфере образования», «Управление некоммерческими организациями».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Информационно-аналитическое обеспечение государственного и муниципального управления», «Основы менеджмента в социальной сфере», «Управление государственными программами», «Управление проектами в социальной сфере».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- основные принципы и этапы развития кадрового менеджмента;
- основные элементы управления человеческими ресурсами;
- направления стратегии кадровой политики;
- элементы кадровой политики;
- направления развития персонала и функции управления человеческими ресурсами;

уметь

- применять основные методы управления человеческими ресурсами;
- оценивать практический опыт в сфере управления человеческими ресурсами;
- разрабатывать задачи кадровой политики и осуществлять поиск их решения;
- оценивать методы и программы обучения персонала;

владеть

- навыками оценки человеческих ресурсов;
- навыками анализа методических основ кадровой политики организации;
- навыками обучения персонала.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 16 ч., СРС – 83 ч.),
распределение по семестрам – 1 курс, лето, 2 курс, зима,
форма и место отчётности – экзамен (2 курс, зима).

5. Краткое содержание дисциплины

Сущность и содержание кадрового менеджмента.

Управление человеческими ресурсами как система. Теория управления о роли человека в организации. Исторические этапы становления функции управления персоналом. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Принципы и методы управления человеческими ресурсами

Кадровая политика и кадровое планирование.

Стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики. Значение разработки и задачи кадровой политики. Элементы (составные части) кадровой политики. Место кадровой политики в разработке управленческих решений. Методические основы подготовки кадровой политики организации.

Организация деятельности персонала.

Индивидуальный план профессионального развития. Методические рекомендации по разработке и утверждению индивидуальных планов профессионального развития. Управление кадровым резервом. Профилактика профессиональной деформации и профессионального выгорания. Цели обучения с точек зрения работодателя и работника. Виды потребностей, на удовлетворение которых направлено обучение персонала в организации. Концепции обучения. Типы учебных программ – «сохраняющие» и «инновационные». Внешнее обучение и его виды. Внутриорганизационное обучение: понятие, подходы, типы учебных программ

6. Разработчик

Ламзин Роман Михайлович, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования.