

# КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

## 1. Цель освоения дисциплины

Формирование способности применять теоретические основы кадрового менеджмента в управлении проектами на всех этапах его жизненного цикла.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровый менеджмент в социальной сфере» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Кадровый менеджмент в социальной сфере» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплины «Государственная финансовая политика», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Корпоративные финансы», «Управленческая экономика», «Основы демографии и социально-демографической политики», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Ознакомительная практика», «Практика по профилю профессиональной деятельности».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК-2).

**В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

### *знать*

- основные понятия и функции кадрового менеджмента;
- принципы оптимизации затрат на человеческие ресурсы;

### *уметь*

- применять элементы системы мотивации персонала;
- применять средства поиска, отбора и подбора кадров;

### *владеть*

- принципами кадровой стратегии;
- принципами кадрового планирования и ведения кадровой документации.

## 4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т.ч. аудиторных часов – 24 ч., СРС – 84 ч.),

распределение по семестрам – 2,

форма и место отчётности – зачёт (2 семестр).

## 5. Краткое содержание дисциплины

Теоретические основы кадрового менеджмента.

Понятие и функции кадрового менеджмента. Роль кадровой службы в организации. Кадровая стратегия. Сущность и направления развития персонала в организации. Методы развития

персонала. Элементы системы мотивации. Затраты на персонал. Классификация и структура документа.

Современный кадровый менеджмент в социальной сфере.

Кадровое планирование в организации. Понятие и виды кадровых технологий. Поиск кадров: сущность, процесс, технологии. Отбор и найм персонала: сущность, процесс, технологии.

Расстановка кадров: сущность, процесс, технологии. Ротация кадров: сущность, процесс.

Расчет стоимости человеческих ресурсов. Оптимизация затрат на человеческие ресурсы.

Комплекс кадровой документации.

## **6. Разработчик**

Латышев Денис Валентинович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».