

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

1. Цель освоения дисциплины

Ознакомление студентов с содержанием кадровой политики предприятия, формирование умений в области планирования, разработки и реализации кадровой политики предприятия.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровая политика предприятия» относится к базовой части блока дисциплин. Для освоения дисциплины «Кадровая политика предприятия» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Анализ хозяйственной деятельности организации», «Бухгалтерский (финансовый) учет», «Менеджмент», «Налоги и налогообложение», «Теория бухгалтерского учета», «Экономика предприятия», «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Основы экономической безопасности предприятий», «Финансовое право».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Бюджетирование на предприятии», «Управление денежными потоками предприятия», «Управление проектами», «Финансовое планирование», «Финансовый анализ», «Финансы», прохождения практик «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);
- способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- понятие, виды и типы кадровой политики предприятия;
- основы кадрового планирования на предприятии;
- основы теории и практики реализации кадровой политики предприятия;

уметь

- выделять предмет, объект, цели и задачи кадровой политики предприятия;
- идентифицировать и анализировать факторы, определяющие потребность предприятия в кадрах;
- формировать принципы и механизмы реализации кадровой политики предприятия;

владеть

- навыками анализа эмпирических данных, описывающих состояние кадровой политики предприятия;
- методами планирования и реализации кадровой политики предприятия.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 22 ч., СРС – 50 ч.),

распределение по семестрам – 6,
форма и место отчётности – зачёт (6 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Теория и методология кадровой политики предприятия.

Кадровая политика на предприятии: понятие, объект и предмет кадровой политики, цели и задачи кадровой политики. Факторы, влияющие на формирование и развитие кадровой политики. Принципы формирования кадровой политики. Виды и типы кадровой политики. Элементы и этапы построения кадровой политики. Правовое обеспечение кадровой политики, задачи правового обеспечения. Основные нормативные документы трудового законодательства. Документы кадрово-информационной системы и их характеристика. Кадровая служба: понятие, назначение, функции и задачи. Структура кадровой службы. Организация деятельности кадровой службы на предприятии.

Практика планирования кадровой политики на предприятии.

Принципы планирования деятельности предприятия. Понятие и задачи кадрового планирования. Методы кадрового планирования. Планирование численности, потребности и структуры персонала предприятия. Управление профессиональным развитием персонала как направление кадровой политики предприятия. Сущность и особенности кадровой безопасности предприятия. Угрозы и риски кадровой безопасности. Механизмы обеспечения кадровой безопасности предприятия.

6. Разработчик

Зудина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,

Бунина Анастасия Витальевна, ассистент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».