

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Содержание компетенции	Индикатор	Содержание индикатора
ПК-16	Способен оперировать основными правовыми понятиями и специальными категориями в профессиональной сфере, давать экономическую оценку фактам и обстоятельствам	ПК-16.1	Способен организовывать контроль в профессиональной деятельности
		ПК-16.2	Способен разрабатывать управленческие решения с применением правовых знаний

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), предшествующие изучению дисциплины, результаты освоения которых необходимы для освоения данной дисциплины.	Управление персоналом
Дисциплины (практики), для которых результаты освоения данной дисциплины будут необходимы, как входные знания, умения и владения для их изучения.	Инвестиционная политика организации, Преддипломная практика

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Общий объем дисциплины в з.е. /час: 4 / 144

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Форма обучения	Виды занятий, их трудоемкость (час.)				Объем контактной работы обучающегося с преподавателем (час)
	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа	
очно - заочная	16	0	32	96	62

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Форма обучения: очно - заочная

Семестр: 5

Лекционные занятия (16ч.)

- 1. Кадровая политика и стратегия развития организации.(2ч.)[2,3,4,5]**
Стратегия организации и кадровая политика. Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики. Кадровая политика и кадровые процедуры. Кадровая программа организации. Диагностическая модель (УП-модель) в управлении персоналом: возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации. Законодательство о государственной и муниципальной службе РФ и основы государственной кадровой политики.
- 2. Субъекты и объекты кадровой политики.(2ч.)[2,3,4,5]** Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики. Профессионально-должностная структура организации. Государственные и муниципальные должности, категории и их группы.
- 3. Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности.(2ч.)[2,3,4,5]** История становления и развития кадровых служб организации. Современные кадровые службы: цели, функции, структура, персонал.
- 4. Российская кадровая политика в сфере государственной службы: история, законодательные основы, современные тенденции.(2ч.)[2,3,4,5]** Содержание современной кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления. Принципы государственной службы. Права и ответственность государственного служащего. Приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
- 5. Кадровое планирование.(2ч.)[2,3,4,5]** Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Определение потребности в персонале. Маркетинг персонала. Нормирование и учет численности персонала. Кадровый резерв: формирование, цели, работы, виды резерва.
- 6. Отбор в системе управления персоналом.(2ч.)[2,3,4,5]** Найм и отбор персонала в организацию. Организация отбора персонала, методы оценки кандидатов при найме и отборе: анализ документов, селекционное интервью, тестирование и т.д. Нормативная база отбора на государственную (муниципальную) службу, федеральное и местное законодательство.
- 7. Регламентация деятельности персонала.(2ч.)[2,3,4,5]** Содержание работы по формированию организационной структуры управления. Положение о структурных подразделениях организации. Должность в структуре управления и ее организационное регламентирование.
- 8. Развитие персонала в организации, Мотивация и стимулирование персонала.(2ч.)[2,3,4,5]** Развитие персонала как социально-экономический процесс. Социально экономическая эффективность развития персонала. Управление карьерой, виды карьер. Особенности развития персонала в органах государственного и муниципального управления. Мотивация как внутренний, имманентный, основной компонент самосознания работника. Ориентация работника на «достижение» или «избегание»,

«позитивность негативность» реакции. Оплата и стимулирование труда. Традиционная схема компенсации. «Нетрадиционные» методы компенсации. Местное законодательство о стимулировании государственных (муниципальных) служащих.

Практические занятия (32ч.)

1. Кадровая политика и стратегия развития организации. {работа в малых группах} (4ч.)[2,3,4,5] 1.Стратегия организации и кадровая политика.

2.Принципы разработки и уровни кадровой политики.

3.Кадровая политика и кадровые процедуры.

4.Кадровая программа организации.

5. Диагностическая модель (УП-модель) в управлении персоналом: возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов.

6. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.

7.Законодательство о государственной и муниципальной службе РФ и основы государственной кадровой политики.

Рефераты

2. Субъекты и объекты кадровой политики. {работа в малых группах} (4ч.)[2,3,4,5] 1.Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.

2.Профессионально-должностная структура организации.

3.Государственные и муниципальные должности, категории и их группы.

Рефераты

3. Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности.(4ч.)[2,3,4,5] 1.История становления и развития кадровых служб организации.

2.Современные кадровые службы: цели, функции,структура, персонал.

3. Основные виды кадрового планирования: планирование и прогнозирование потребности в персонале.

4. Планирование процесса отбора персонала.

5. Планирование использования персонала ,планирование обучения и развития персонала;

6. Планирование трудовой карьеры персонала; планирование сокращения (высвобождения) персонала.

Рефераты

4. Российская кадровая политика в сфере государственной службы: история, законодательные основы, современные тенденции.(4ч.)[2,3,4,5] 1.Содержание современной кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления. 2.Принципы государственной службы.

3.Права и ответственность государственного служащего.

4. Приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.

Рефкраты

5. Кадровое планирование.(4ч.)[2,3,4,5] 1. Сущность и значение кадрового планирования в системе управления персоналом организации.

2.Связь кадрового планирования со стратегией управления персоналом.

3. Цели и задачи кадрового планирования.

4. Содержание кадрового планирования.

5. Факторы, влияющие на процесс кадрового планирования.

6. Временные рамки кадрового планирования. Уровни кадрового планирования (стратегический, тактический; оперативный).

7. Стратегическое планирование персонала.

8. Оперативный план работы с персоналом.

Рефераты

6. Отбор в системе управления персоналом.(4ч.)[2,3,4,5] 1. Найм и отбор персонала в организацию.

2. Организация отбора персонала, методы оценки кандидатов при найме и отборе: анализ документов, селекционное интервью, тестирование и т.д.

3. Нормативная база отбора на государственную (муниципальную) службу, федеральное и местное законодательство.

Рефераты

Тест по теме Отбор персонала, основные позиции.

7. Регламентация деятельности персонала.(4ч.)[2,3,4,5] 1. Содержание работы по формированию организационной структуры управления.

2. Положение о структурных подразделениях организации.

3. Должность в структуре управления и ее организационное регламентирование.

Краткий опрос усвоенной информации.

8. Развитие персонала в организации,Мотивация и стимулирование персонала.(4ч.)[2,3,4,5,6] 1.Развитие персонала как социально-экономический процесс.

2.Социально экономическая эффективность развития персонала.

3.Управление карьерой, виды карьер.

4.Особенности развития персонала в органах государственного и муниципального управления. 5.Мотивация как внутренний, имманентный, основной компонент самосознания работника.

6.Ориентация работника на «достижение» или «избегание», «позитивность негативность» реакции. 7.Оплата и стимулирование труда.

8.Традиционная схема компенсации.

9.«Нетрадиционные» методы компенсации.

10.Местное законодательство о стимулировании государственных (муниципальных) служащих.

Ререраты

Самостоятельная работа (96ч.)

1. Проработка теоретического и практического материала (учебников, конспект лекций)(30ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10]
2. Подготовка к практическим заданиям, выполнение индивидуальных и групповых проектов(30ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10]
3. Подготовка к текущей аттестации(28ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10]
4. Подготовка к экзамену(8ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10]

5. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Для каждого обучающегося обеспечен индивидуальный неограниченный доступ к электронно-библиотечным системам: Лань, Университетская библиотека он-лайн, электронной библиотеке АлтГТУ и к электронной информационно-образовательной среде:

1. Иванов Н.А. Кадровая политика предприятия. Методическая разработка для проведения семинарских, практических занятий и СРС. 2022 г. http://elib.altstu.ru/eum/download/meo/Ivanov_KadrPol_mu.pdf

6. Перечень учебной литературы

6.1. Основная литература

2. Василенко, В. А. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие : [16+] / В. А. Василенко. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2022. – 208 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621205>

3. Курлыкова, А. В. Экономические основы управления : учебное пособие : [16+] / А. В. Курлыкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 184 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602439>

4. Шапиро, С. А. Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: учебное пособие для студентов магистратуры / С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 72 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495382>

6.2. Дополнительная литература

5. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 202 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

6. Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические

материалы по результатам социологических обследований Профессиональное развитие учителей школ. Выпуск

№ 1 (67), 2018. Режим доступа:

[https://memo.hse.ru/data/2018/01/31/1163549705/iam_1_2018\(67\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/01/31/1163549705/iam_1_2018(67).pdf)

7. Министерство здравоохранения и социального развития – федерального органа

исполнительной власти, ответственного за реализацию реформы государственной гражданской службы- <http://www.minzdravsoc.ru/labour/public-service>

8. Министерство труда и социальной защиты РФ: <http://www.rosmintrud.ru>

9. Национальная электронная библиотека - <http://www.rusneb.ru>

10. Журнал Кадровик-практик - <http://www.kadrovik-praktik.ru>

8. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) по дисциплине представлен в приложении А.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

№пп	Используемое программное обеспечение
1	LibreOffice
2	Windows
3	Антивирус Kaspersky

№пп	Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы
1	Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы (http://Window.edu.ru)
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. (http://нэб.рф/)

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
учебные аудитории для проведения учебных занятий
помещения для самостоятельной работы

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».