

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К.
АММОСОВА»
(СВФУ)

Нормоконтроль проведен
«08» мая 2015 г.

Специалист УМО



Васурин О.Г.

Утверждаю:
Директор



Павлов С.С.

М.П.

АННОТАЦИИ К РАБОЧИМ ПРОГРАММАМ ДИСЦИПЛИН

по направлению подготовки

38.03.01 - Экономика

Профиль – Экономика труда

Квалификация (степень) - бакалавр

Форма обучения - очная

АННОТАЦИЯ

к рабочей программе дисциплины

Б1.В.ДВ.6.1 (Б3.В.ДВ.3.1) Кадровая политика и кадровое планирование

Трудоемкость 2 з.е.

1.1. Цель освоения и краткое содержание дисциплины

Цель освоения: формирование знаний и умений в области теоретического и практического решения общих проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала в организациях.

Краткое содержание дисциплины: Сущность, содержание и виды кадровой политики. Кадровая политика организации как часть общей концепции ее развития. Маркетинг персонала. Стратегия управления персоналом. Основные разделы и показатели кадрового плана организации. Методы внутрифирменного планирования, используемые кадровым менеджментом. Технологии управления персоналом. Производительность труда и затраты на персонал. Экономическая эффективность управления персоналом 1 контрольная работа.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения программы (содержание и коды компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4). способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1); способностью на основе типовых методик и действующей нормативно правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2); способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и	Знать: специфику различных стратегий управления персоналом; - роль кадрового направления в системах сбалансированных показателей и стратегической карте; - основы государственной кадровой политики; - основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики; - социальные аспекты кадровой политики; - типы кадровой политики; - принципы разработки кадровой политики; - критерии эффективности и результативности кадровой политики организации; - содержание понятия «маркетинг персонала»; - содержания понятия «ключевые показатели эффективности»; - содержание компонентов SWOT-анализа трудовых ресурсов организации; - общую структуру затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала. Уметь: разрабатывать кадровые стратегии на основе общей стратегии организации; - определять субъекты и объекты кадровой политики; - формулировать положения кадровой политики на разных уровнях управления организацией; - формулировать цели кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей; - соотносить общие принципы управления персоналом и положения

<p>представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3); способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6);</p>	<p>кадровой политики;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать кадровые мероприятия на основе кадровой политики; - различать количественные и качественные аспекты определения потребности в персонале; - выявлять внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала; - устанавливать соответствие между кадровым контроллингом и кадровым планированием; - разрабатывать ключевые показатели эффективности деятельности персонала; - классифицировать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала. <p>Владеть: определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулирование положений кадровой политики на разных уровнях управления организацией; - разработки целей кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей;
--	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик	
			на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой
Б1.В.ДВ.5.1	Кадровая политика и кадровое планирование	8	Б1.Б18 Менеджмент Б1.В.ОД.6 Экономика труда	