

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«Кадровая и социальная политика организации»**

**по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Кадровый консалтинг»**

1. Цели и задачи изучения дисциплины

Цели освоения дисциплины:

Формирование самостоятельного профессионального мышления у будущих специалистов по управлению персоналом в области разработки и реализации кадровой и социальной политики на основе теоретической базы дисциплины, отечественной и зарубежной практики. Понимание сущности кадровой и социальной политики в организации, раскрытие их аспектов, методов, механизмов, противоречий, проблем и решений.

Задачи освоения дисциплины:

- усвоение теоретических основ кадровой и социальной политики;
- формирование практических навыков формирования и реализации кадровой и социальной политики;
- приобретение умений управленческой деятельности в области кадровой и социальной политики.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.1.16 читается на 3 курсе в 5-ом семестре, входит в вариативную часть обязательных дисциплин учебного плана.

Освоение курса «Кадровая и социальная политика организации» базируется на знаниях и умениях, полученных студентами по всем дисциплинам, изучаемым ранее, прежде всего по курсам: «Менеджмент», «Этика деловых отношений и методы делового общения», «Психологические основы управления персоналом», «Персональный менеджмент».

В рамках изучения данной дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-4 - владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования);

ПК-6 - знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития;

ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Данная дисциплина предваряет изучение таких профильных дисциплин направления «Управление персоналом», как: «Организационное проектирование системы управления персоналом», «Организационное поведение», «Кадровое планирование и технологии рекрутмента».

3. Перечень планируемых результатов освоения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию;	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные инструменты самоорганизации и самообразования; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно планировать и организовывать свою текущую деятельность и развитие; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самоорганизации и самообучения.
ОПК-4 - владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования);	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - задач и функций внешних организаций; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с внешними организациями и применять их методики и рекомендации на практике; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками эффективного взаимодействия с внешними организациями; - навыками поиска и применения нормативной и методической документации внешних организаций.
ПК-6 - знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом; - видов, форм и методов обучения персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать и эффективно управлять подсистемой обучения и развития персонала в организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и технологиями обучения и развития персонала.
ПК-29 - владением навыками анализа и	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные определения, формы, виды, структуру, подходы,

<p>диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития;</p>	<p>классификации кадровой и социальной политики; - сильные и слабые стороны, факторы, условия применения, ограничения кадровой и социальной политики; - механизм реализации кадровой и социальной политики в организации. Уметь: - анализировать, формировать и реализовывать кадровую и социальную политику. Владеть: - трансформацией полученных теоретических знаний в практическую деятельность (действия).</p>
<p>ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p>	<p>Знать: - методы самоуправления и самообучения, профилактики профессиональной деформации и выгорания. Уметь; - транслировать своим коллегам эффективные приёмы работы «над собой»; Владеть: - навыками самоорганизации и саморазвития, предупреждения профессиональной деформации и выгорания у себя и коллег.</p>

4. Общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

5. Образовательные технологии

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия с использованием активных и интерактивных форм, рефераты, доклады, кейсы, эссе и др.

При организации самостоятельной работы занятий используются следующие образовательные технологии: решение задач, использование Интернет-ресурсов и др.

6. Контроль успеваемости

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды текущего контроля: контрольная работа.

По данной дисциплине предусмотрена форма отчетности: зачёт.

Промежуточная аттестация проводится в форме: зачёт.