

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Кадровая политика органов регионального управления»

по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень прикладного бакалавриата)

Направленность (профиль): Государственное и муниципальное управление на региональном уровне

Общий объем дисциплины – 3 з.е. (108 часов)

Форма промежуточной аттестации – Зачет.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

- ПК-17: владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективно взаимодействовать с другими исполнителями;
- ПК-2: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

Содержание дисциплины:

Дисциплина «Кадровая политика органов регионального управления» включает в себя следующие разделы:

Форма обучения заочная. Семестр 6.

1. Кадровая политика органов власти: цель, основные этапы, задачи и направления реформирования государственной и муниципальной службы..

Кадровая политика органов власти: цель, основные этапы, задачи и направления реформирования государственной и муниципальной службы..

2. Служба управления персоналом в органах власти: цель, задачи.. Задачи и функции службы управления персоналом органа власти. Организационная структура службы управления персоналом

Квалификационная характеристика менеджера по персоналу. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Аудит человеческих ресурсов. Диагностика организационной культуры..

3. Политика привлечения персонала в органы власти и регулирования занятости. Кадровое планирование в организации и в органах власти.

Прием персонала, особенности конкурсных процедур и требований по их информационному обеспечению.

Базовые и функционально-квалификационные требования к государственным служащим.

Организация процесса отбора претендентов.

Подбор и расстановка персонала.

Адаптация персонала.

Высвобождение персонала..

4. Политика использования персонала с учетом специфики государственной и муниципальной службы. Оценка персонала: сущность, задачи, задачи.

Основные методы деловой оценки персонала. KPI, используемые для оценки деятельности государственных (муниципальных) служащих.

Мотивация трудовой деятельности персонала.

Компенсационная политика: понятие, сущность. Виды компенсаций..

5. Политика обучения и развития государственных и муниципальных служащих.

Организация обучения персонала. Виды и формы обучения. Организация процесса обучения персонала – основные этапы.

Управление деловой карьерой персонала: понятие, сущность, виды.

Этапы управления деловой карьерой. Показатели эффективности управления карьерой.

Формирование резерва кадров: планирование кадрового резерва; схема замещения должностей; этапы формирования кадрового резерва; работа с кадровым резервом.

Методы самоорганизации, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями..

6. Оценка эффективности реализации кадровых решений. Оценка эффективности принимаемых кадровых решений: основные функции. Объекты оценки в сфере управления персоналом: кадровые решения; деятельность службы управления персоналом; работники данной организации. Критерии оценки эффективности кадровых решений. Подходы к оценке кадровых решений.

Кадровый аудит: сущность, разновидности, технология проведения.

Составляющие и параметры кадрового аудита. Аудит кадровых процессов.

Оценка ресурсов, целей, будущих потребностей в кадрах. Оценка результативности набора персонала. Оценка эффективности системы стимулирования труда. Анализ форм и эффективности системы обучения и переобучения персонала. Анализ затрат на содержание персонала. Оценка уровня социальной напряженности в организации. Диагностика организационной культуры.

Аудит организационной структуры. Диагностика основных типов организационных патологий. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала..

Разработал:

доцент

кафедры М

Проверил:

Директор ИЭиУ

О.П. Павлусенко

И.Н. Сычева