

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»

Институт (факультет) Институт экономики, управления и социальных технологий
Кафедра Экономической теории и управления ресурсами

АННОТАЦИЯ

к рабочей программе

«Государственная кадровая политика»

Индекс по учебному плану: Б1.В.ДВ.05.02

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Квалификация: бакалавр

Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

Вид(ы) профессиональной деятельности:

- социально-психологическая;
- организационно-управленческая и экономическая

Разработчик: доцент кафедры ЭТиУР, к.псих.н. И.С. Осадчий

Казань 2017 г.

1. Цель и задачи учебной дисциплины

В процессе изучения курса «Государственная кадровая политика» студенты, обучающиеся по направлению «Управление персоналом» для получения квалификации «Бакалавр», должны освоить подходы к теоретическому исследованию и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования на всех уровнях государственного управления.

В результате освоения данной дисциплины студенты приобретают знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение целей образовательной программы «Управление персоналом» и подготовку бакалавров к разработке и реализации государственной кадровой политики; к управлению процессами, нацеленными на эффективное планирование, использование и развитие человеческих ресурсов на различных временных диапазонах.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить основы разработки и реализации государственной кадровой политики;
- сформировать представление о планировании кадровой работы;
- подготовить к участию в процессах кадрового планирования.

2. Перечень компетенций, которые должны быть реализованы в ходе освоения дисциплины

Перечень компетенций, которые должны быть реализованы в ходе освоения дисциплины: ПК-6.

3. Структура дисциплины и трудоемкость ее составляющих

Таблица. Распределение фонда времени по видам занятий

Наименование раздела и темы	Всего часов	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах/интерактивные часы)				Коды составляющих компетенций	Формы и вид контроля освоения составляющих компетенций (из фонда оценочных средств) Образовательные технологии, в том числе интерактивные
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам. раб.		
<i>Раздел 1. Государственная кадровая политика</i>							
<i>ФОС ТК-1</i>							
Тема 1.1 Государственная кадровая политика: организационно – управленческий механизм и уровни	8	2		2	4	ПК-63	Лекция-презентация, устный опрос

Тема 1.2 Кадровая политика организации	10	2/1		2/1	6	ПК-63	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия
Тема 1.3 Стратегия и политика управления персоналом	8	2/1		2/1	4	ПК-6У	Тестирование (ТТК-1)
<i>Раздел 2. Классификация видов кадровой политики</i>							<i>ФОС ТК-2</i>
Тема 2.1. Подходы к классификации кадровой политики	12	2/2		2/2	8	ПК-63 ПК-6У	Прием отчетов по практическим заданиям, разбор проблемных ситуаций
Тема 2.2. Сравнительная характеристика видов стратегии и кадровой политики	10	2/1		2/1	6	ПК-63 ПК-6У	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия
Тема 2.3. Формирование государственной кадровой политики	12	2/1		2/1	8	ПК-6У ПК-6В	Тестирование (ТТК-2)
<i>Раздел 3. Кадровое планирование</i>							<i>ФОС ТК-3</i>
Тема 3.1. Кадровое планирование в системе управления персоналом	14	2/1		2/1	10	ПК-63 ПК-6У ПК-6В	Прием отчетов по практическим заданиям, групповая дискуссия
Тема 3.2. Направления кадрового планирования	16	2/1		2/1	12	ПК-6У ПК-6В	Прием отчетов по практическим заданиям, разбор проблемных ситуаций
Тема 3.3. Планирование показателей по труду	18	2/1		2/1	14	ПК-6У ПК-6В	Тестирование (ТТК-3)
Зачет							ФОС ПА
ИТОГО:	108	18/ 9		18/ 9	72		

4. Учебно – методическое и информационное обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для студентов вузов / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К°, 2015. – 288с. (20 экз.)
2. Тебекин, А.В. Управление персоналом: Учебник для студентов вузов / А.В. Тебекин. – М.: КНОРУС, 2014. – 624с. (20 экз.)
3. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина [и др.]. – М.: Дашков и К°, 2014. – 280с. (20 экз.)
4. Федорова, Н.В. Управление персоналом: Учебник для студентов вузов / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2013. – 432с. (21 экз.)

4.2 Основное информационное обеспечение дисциплины

1. ЭБС «Айбукс»: Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 848 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01668-1. Режим доступа: http://ibooks.ru/reading.php?productid=344103&search_string

5. Материально – техническое обеспечение дисциплины

Наименование раздела (темы) дисциплины	Наименование учебной лаборатории, аудитории, класса	Перечень лабораторного оборудования, специализированной мебели и технических средств обучения	Количество единиц
для лекционных занятий:	2 зд. Ауд.522	компьютер, мобильная доска, маркерная доска, мультимедийный проектор	1;1;1;1
для практических занятий:	2 зд. Ауд. 522	компьютер, мобильная доска, маркерная доска, мультимедийный проектор	1;1;1;1
для самоподготовки:	7 зд. Ауд.423	персональный компьютер	4

6. Кадровое обеспечение дисциплины

6.1 Базовое образование

Базовое образование преподавателя – наличие высшего образования в области управления персоналом (психологии, экономики), наличие ученой степени и /или ученого звания в указанной области и/или наличие дополнительного профессионального образования – профессиональной переподготовки в области управления персоналом и/или наличие заключения экспертной комиссии о соответствии квалификации преподавателя профилю преподаваемой дисциплины.

6.2 Профессионально-предметная квалификация преподавателей

Наличие научных и/или методических работ по организации или методическому обеспечению образовательной деятельности по направлению управления персоналом, выполненных в течение трех последних лет.

6.3 Педагогическая (учебно-методическая) квалификация преподавателей

К ведению дисциплины допускаются кадры, имеющие стаж научно – педагогической работы (не менее 1 года); практический опыт работы в области управления персоналом на должностях руководителей или ведущих специалистов более 3 последних лет.

Обязательное прохождение повышения квалификации (стажировки) не реже чем один раз в три года соответствующее области управления персоналом, либо в области педагогики.