

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИОННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.31 «Оценка кадрового ресурса организации и мониторинг карьеры»

Автор: доцент кафедры моделирования и организации социальных систем, к.ю.н., доцент Потанина И.В.

по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

профиль «Управление человеческими ресурсами»

квалификация бакалавр

формы обучения очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенцию «Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия»

Алгоритм формирования компетенции базируется на представлениях:

- о навыках проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;
- о планирование и осуществление мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

План курса:

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
1.	Карьеры персонала: понятие и классификация	Понятие карьера. Суть категории «карьера». Виды карьеры. Классификация карьеры. Модели карьеры. Типы карьеры.
2.	Управление личной карьерой в современных условиях	Управление карьерой индивидом. Целеполагание и планирование карьерного развития. Самооценка и карьера. Ресурсная база карьеры. Профессиональная ориентация и выбор профессии. Самоуправление карьерой: организация и контроль карьерных процессов. Технологии планирования карьеры. Карьерограмма.
3.	Кадровая политика и управление карьерой в организации.	Понятие кадровой политики. Кадровая политика и управление карьерными процессами. Факторы внешней и внутренней среды. Организационные моменты управления карьерными процессами Планирование карьерного развития персонала и кадровая политика.
4.	Оценка кадрового потенциала.	Основные компоненты кадрового потенциала работника и направления его оценки. Анализ численности и кадрового состава. Понятие «модель компетенций» и методика разработки модели и профиля. Оценка персонала. Методы оценки и аттестации персонала.
5.	Привлечение, отбор и найм новых работников. Адаптация персонала.	Процедура отбора и найма на работу. Найм и ввод работника в должность. Трудовая адаптация персонала. Задачи подразделения или специалиста по управлению адаптацией.
6.	Основные компоненты трудового потенциала работника и направления его оценки	Обучение персонала. Развитие персонала. Бюджетирование расходов на развитие персонала. Оценка эффективности обучения. Взаимосвязь уровня образования и карьерных перспектив. Анализ численности и кадрового состава. Трудовой потенциал работника и его компоненты. Понятие «модель

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
		компетенций» и методика разработки модели и профиля.
7.	Должностные перемещения и формирование кадрового резерва	Должностные перемещения. Кадровый резерв: понятие, цели, задачи. Источники и этапы формирования резерва. Подготовка резерва руководителей. Критика процесса формирования кадрового резерва и концепция внутреннего рынка талантов.

Формы текущего контроля

Материалы текущего контроля успеваемости, оценочные средства для промежуточной аттестации, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы, материально-техническая база, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

- **направленные на контроль усвоения знаний** в области стратегии управления человеческими ресурсами организаций, типологии и особенности организационных структур предприятия, в определении последствий управленческих решений с позиции социальной ответственности.
опрос, тестирование, подготовка студентами презентаций по отдельным темам.

- **направленные на формирование умений** оценивать потребности организации в человеческих ресурсах; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.
анализ кейса, деловая игра.

- **направленные на формирование навыков** самостоятельного овладения новыми знаниями на основе современных образовательных технологий; организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач; овладения методами планирования карьеры.
деловая игра, кейс.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Основная литература:

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2014. - 658 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: практикум : учеб. пособие / Т. Ю. Базаров. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010.