

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Теория и практика кадровой политики государства и организации

рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Кадровый менеджмент

Квалификация **магистр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:

зачеты 1

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	1		Итого	
	уп	рп		
Лекции	2	2	2	2
Практические	4	4	4	4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	0,25	0,25
Итого ауд.	6	6	6	6
Контактная работа	6,25	6,25	6,25	6,25
Сам. работа	98	98	98	98
Часы на контроль	3,75	3,75	3,75	3,75
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Метлин С. В.

Рабочая программа дисциплины

Теория и практика кадровой политики государства и организации

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень магистратуры) (приказ Минобрнауки России от 08.04.2015 г. № 367)

составлена на основании учебного плана: 38.04.03-20-3-УПм.plz.plx

Направление подготовки Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Кадровый менеджмент

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Целями освоения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» являются:
1.2	- формирование у студентов целостного теоретического представления о кадровой политике государства и организации как особом виде профессиональной деятельности и научного знания;
1.3	- освоение понятийного аппарата в области государственной кадровой политики, механизмов, закономерностей и принципов ее формирования;
1.4	- формирование у студентов знаний и умений в области анализа кадровой политики, определения внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и развитие кадровой политики организации;
1.5	- овладение знаниями и навыками реализации в области технологий кадровой политики;
1.6	- формирование навыков проектирования эффективной кадровой политики организации, способствующей реализации ее стратегических планов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б.05

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ОПК-9: способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	
Знать:	
специфику определения макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления; особенности оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов; принципы подготовки решений в области оптимизации трудовых ресурсов региона и отдельной организации	
Уметь:	
применять полученные теоретические знания воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов на практике; проводить макроэкономический анализ трудовых ресурсов региона и отдельной организации; использовать результаты макроэкономического анализа социально-экономической системы трудовых ресурсов региона и отдельной организации для подготовки решений в области их оптимизации	
Владеть:	
методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать формирование и развитие трудовых ресурсов; навыками проведения макроэкономического анализа трудовых ресурсов региона и отдельной организации; навыками использования результатов анализа трудовых ресурсов для подготовки решений в области их оптимизации	
ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	
Знать:	
разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	
Уметь:	
анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале	
Владеть:	
методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой;	

управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);	
ПК-7: умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	
Знать:	
Основные теории мотивации Классификацию форм оплаты труда; Основные системы оплаты труда и стимулирования персонала	
Уметь:	
исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда применять навыки расчета размера оплаты труда разрабатывать комплекс мер материального и нематериального стимулирования персонала	
Владеть:	
навыками расчета размера оплаты труда; навыками сопоставления характеристик работника с объемом стимулирующих его труд средств; навыками разработки и внедрения стратегии мотивации	
В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен	
3.1	Знать:
3.1.1	специфику определения макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления;
3.1.2	особенности оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов;
3.1.3	принципы подготовки решений в области оптимизации трудовых ресурсов региона и отдельной организации
3.1.4	разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
3.1.5	совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
3.1.6	рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
3.1.7	Основные теории мотивации
3.1.8	Классификацию форм оплаты труда;
3.1.9	Основные системы оплаты труда и стимулирования персонала
3.2	Уметь:
3.2.1	применять полученные теоретические знания воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов на практике;
3.2.2	проводить макроэкономический анализ трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
3.2.3	использовать результаты макроэкономического анализа социально-экономической системы трудовых ресурсов региона и отдельной организации для подготовки решений в области их оптимизации
3.2.4	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
3.2.5	принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом
3.2.6	анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале
3.2.7	исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда
3.2.8	применять навыки расчета размера оплаты труда
3.2.9	разрабатывать комплекс мер материального и нематериального стимулирования персонала
3.3	Владеть:
3.3.1	методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать формирование и развитие трудовых ресурсов;
3.3.2	навыками проведения макроэкономического анализа трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
3.3.3	навыками использования результатов анализа трудовых ресурсов для подготовки решений в области их оптимизации
3.3.4	методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

3.3.5	современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);			
3.3.6	современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);			
3.3.7	навыками расчета размера оплаты труда;			
3.3.8	навыками сопоставления характеристик работника с объемом стимулирующих его труд средств;			
3.3.9	навыками разработки и внедрения стратегии мотивации			
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ				
<p>Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.</p> <p>Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.</p> <p>Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.</p>				
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Козырев В.А., Палкин С.В., Корсакова В.В., Стеблянский И.В., Шкурина Л.В.	Управление персоналом на железнодорожном транспорте: Учебное пособие для вузов ж.-д. транспорта	Москва: ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2008	https://umczdt.ru/books/45/225699/
Л1.2	под ред. Шлендера П. Э.	Управление персоналом организации: учебное пособие для вузов	Москва: Вузовский учебник, 2014	
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Антропов В. А., Паршина В. С., Макаридина А. П., Нестеров В. Л.	Кадровое прогнозирование и планирование на железнодорожном транспорте: моногр.	М.: УМЦ по образов. на ж.-д. трансп., 2010	

6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)	
6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения	
6.2.1.1	Microsoft Office
6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
6.2.2.1	Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml
6.2.2.4	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология, Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования