

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев Магомед Шавалович

Должность: Ректор

Дата подписания: 09.09.2023

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119d6aafdc22836b21db52dbc07971a86865a5825f9fa4304cc

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Кадровые стратегии в государственных учреждениях»

1. Цели и задачи дисциплины «Государственная и муниципальная служба»

Целью освоения учебной дисциплины «Кадровые стратегии в государственных учреждениях» является формирование у студента навыков по практическому применению теоретических знаний основополагающих принципов и требований к формированию кадровой политики государства и организаций в Российской Федерации; умений на основе действующей нормативно-правовой базы и нормативно-правовых основ разрабатывать эффективную стратегию управления персоналом в государственных органах и организациях.

Формируемые дисциплиной знания и умения готовят выпускника данной образовательной программы к выполнению задач профессиональной деятельности, определяемых с учетом Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и Справочника типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Задачи:

- раскрытие сущности и содержания кадровой политики в сфере государственной службы и механизмов её реализации;
- изучение управленческих отношений в системе государственной службы и инструментов их регулирования; формирование знаний, умений и навыков владения современными кадровыми технологиями управления организационным поведением;
- формирование способности интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации;
- освоение технологий регламентации труда и оценки результативности деятельности персонала;
- получение системного представления об эффективном управлении кадровыми ресурсами государственного органа (организации).

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровые стратегии в государственных учреждениях» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока Б1.В.13. В результате освоения данной дисциплины студент должен получить знания, умения и навыки по созданию эффективной системы управления персоналом в государственных структурах, планированию кадровой работы, определению кадрового потенциала и потребностей организации в персонале, использованию современных технологий и методов кадровой работы в управленческой деятельности.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОП и базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин «Демография», «Теория управления», в ходе прохождения учебной практики, производственной практики.

Знания и умения, полученные студентами в результате изучения дисциплины «Кадровые стратегии в государственных учреждениях» являются предшествующей основой для освоения дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы», «Государственная и муниципальная служба» и др.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими компетенциями:

| Код по ФГОС | Индикаторы достижения | Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВ) |
|---|---|---|
| Профессиональные | | |
| ПК-2. Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе | <p>ПК 2.1. Демонстрирует знание технологии отбора и оценки персонала, теории мотивации</p> <p>ПК-2.2 Применяет принципы формирования и работы с кадровым резервом</p> | <p>знать: современные концепции мотивации и лидерства, закономерности и принципы управления персоналом; сущность, задачи, принципы и приоритетные направления кадровой политики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы; основное содержание кадровых технологий; основные закономерности формирования организационной культуры в органах государственной гражданской и муниципальной службы;</p> <p>уметь: использовать технологии и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в целях повышения эффективности кадрового состава; оценивать персонал и кадровый потенциал организации; анализировать основные элементы организационной культуры в органах государственной гражданской и муниципальной службы;</p> <p>владеть: современными технологиями разработки проектов программ по созданию эффективной системы управления</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>ПК-5. Способен обеспечивать реализацию основных направлений политики государства в сфере социального развития и занятости, социальной защиты и поддержки населения</p> | <p>ПК 5.1. Анализирует нормативную и правовую базу государственной социальной политики в соответствии с поставленными профессиональными задачами</p> <p>ПК 5.2. Применяет технологии оказания государственных и муниципальных услуг в сфере социального обеспечения, обслуживания и защиты населения</p> | <p>персоналом государственной гражданской и муниципальной службы; методами диагностики и совершенствования организационной культуры;</p> <p>знать: основные нормативные и правовые документы, регламентирующие реализацию государственной социальной политики; механизм оказания государственных и муниципальных услуг;</p> <p>уметь: проводить анализ нормативной и правовой базы государственной социальной политики в соответствии с поставленными профессиональными задачами; применять технологии оказания государственных и муниципальных услуг в сфере социального обеспечения, обслуживания и защиты населения;</p> <p>владеть: методами оценки кадровых технологий в области обеспечения персоналом государственной гражданской и муниципальной службы.</p> |
|---|--|--|

4. Общая трудоемкость практики и время ее проведения

Общая трудоемкость учебной практики составляет 4 зач. ед.

5. Вид промежуточной аттестации

Видом промежуточной аттестации по дисциплине является – зачет в 5 семестре.