

Аннотация к рабочей программе учебной дисциплины
«Формирование кадрового резерва организации»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): «Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

<p align="center">Цель изучения дисциплины</p>	<p>подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности на основе формирования у обучающихся системного подхода к работе с кадровым резервом на основе оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации.</p>
<p align="center">Задачи</p>	<ul style="list-style-type: none"> – ознакомление с теоретическими основами, историческими предпосылками возникновения и развития теории и практики обучения персоналом; – формирование знаний и навыков по определению места кадрового резерва в системе развития персонала организации; – выработка навыков и умений по формированию кадрового резерва, организации работы с кадровым резервом и его эффективному использованию; – приобретение знаний и навыков анализа кадровых решений; – овладение навыками построения карьерограммы и планирования карьеры; – выработка навыков проведения ротации кадров; – формирование у обучающихся навыков и умений комплексного управления кадровым резервом.
<p align="center">Наименование темы учебной дисциплины</p>	<p align="center">Содержание темы</p>
<p>Тема 1. Основные кадровые технологии и технология формирования кадрового резерва.</p>	<p>Кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней, достоверной информации о человеке. Методы и технологии оценки персонала. Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала. Базовые кадровые технологии: оценка персонала; отбор персонала; управление карьерой персонала; ротация; развитие персонала. Формирование кадрового резерва как эффективная персонал-технология. Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий. Использование результатов кадровых технологий. Компьютеризация кадровых технологий и кадровых процессов. Зарубежный опыт применения кадровых технологий.</p>
<p>Тема 2. Управление карьерой</p>	<p>Карьера как сбалансированное соотношение процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства.</p>

	<p>Виды карьеры: профессиональная и внутриорганизационная.</p> <p>Этапы карьеры. Построение карьерограммы. Модели деловой карьеры. Технология управления карьерой персонала. Принципы управления карьерой сотрудника. Социальные инструменты управления карьерой. Процесс управления карьерой.</p>
Тема 3. Управление кадровым резервом	<p>Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации. Основные понятия при работе с резервом: резерв персонала; отбор персонала в резерв; расстановка; ротация; перемещение внутри функциональных областей и сфер управления; дублирование. Типы кадрового резерва.</p>
Тема 4. Принципы формирования кадрового резерва	<p>Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом: анализ потребности; формирование списка кандидатов в резерв и создание резерва на конкретные должности; подготовка кандидатов. Требования, предъявляемые при выдвижении на должность.</p>
Тема 5. Этапы работы с кадровым резервом	<p>Работа с кадровым резервом: планирование карьеры; проведение программ подготовки; программы мотивации; программы ротации. Технологии отбора, изучения, оценки и подготовки кадрового резерва. Роль и место руководителя в работе с резервом. Оценка результатов работы с резервом. Зависимость социально-экономических результатов работы организации от состояния работы с резервом.</p>
Тема 6. Кадровые решения в организации	<p>Сущность и содержание кадровых решений в организации. Процесс принятия кадровых решений как алгоритм. Характеристика подходов к принятию кадровых решений. Выбор методов принятия кадровых решений. Метод экспертных оценок. Возможности применения социологических методов. Применение методов организации групповой дискуссии в процессе принятия кадровых решений.</p> <p>Организация принятия оптимального кадрового решения. Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации</p>