

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности
А.А. Панфилов

« 01 » 09 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
"Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии"

Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»

Профиль подготовки «Экономика предприятий и организаций»

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоем- кость, зач. ед./час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточ. контроля (экз./зачет)
7	3/108	18	36	-	54	зачет
Итого	3/108	18	36	-	54	зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии» являются: формирование у студентов системы знаний о роли и месте кадровой политики в организации; овладение методами измерения и анализа трудового потенциала общества, предприятия, работника; раскрытие особенностей кадрового планирования. Дисциплина нацелена на подготовку бакалавров к организационно-управленческой, информационно-аналитической и расчетно-экономической деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами предприятия.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии» входит в базовую часть ОПОП и находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами, как «Экономика предприятий и организаций», «Менеджмент», «Экономика и социология труда» «Управленческий учет и контроль», «Управление развитием предприятия».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4);
- способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-11).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения:

1) Знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; основы кадрового планирования в организации; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки персонала; управления служебно-профессиональным продвижением персонала); (ОПК-4)

2) Уметь: принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;

прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; (ОПК-4, ПК-11)

3) Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; 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 управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой; управления кадровыми нововведениями); современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулирование трудовой деятельности и пр.) (ОПК-4, ПК-11)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя Семестра	Виды учебной работы и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лек.	Практ.	СРС	Контр. раб.		
1	Основные параметры кадровой политики	7	1	2	2	2		2/50	
2	Рекомендации по формированию кадровой политики организации	7	2-3	2	4	4		4/67	
3	Структура и социальная обусловленность кадровой политики	7	4		2	4			
4	Роль кадровой службы в разработке кадровой политики	7	5	2	2	4		2/50	
5	Основные направления кадровой политики	7	6		4	4		4/100	рейтинг-контроль №1
6	Изменение кадровой политики	7	7	2	2	4		4/100	

7	Трудовой коллектив, персонал организации, их деятельность как объекта социально-трудовых отношений	7	8		2	4		2/100	
8	Особенности кадровой политики за рубежом	7	9	2	2	4		2/50	
9	Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации	7	10		4	4		4/100	
10	Стратегическое управление персоналом организации	7	11		2	4			
11	Кадровое планирование: необходимость, виды, этапы	7	12-13	4	4	4		4/50	рейтинг-контроль №2
12	Кадровое планирование и маркетинг персонала	7	14		2	4		2/100	
13	Основные методы планирования потребности в персонале	7	15-17	4	2	4		4/67	
14	Проблемы планирования персонала	7	18		2	4			рейтинг-контроль №3
	Всего			18	36	54	+	34/63	зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии» используются следующие образовательные технологии:

- Лекции;
- Семинарские занятия, на которых обсуждаются основные вопросы, предусмотренные программой;
- Доклады студентов и их обсуждение;
- Консультации преподавателя;
- Методы ИТ – применение компьютеров для доступа к образовательным Интернет-ресурсам, повышения скорости обработки и передачи информации, обеспечения удобства преобразования и структурирования информации для трансформации ее в знание;
- Проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельной «добыче» знаний, необходимых для освоения конкретного материала;
- Контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.
- Междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей

(менеджмент, экономика и социология труда, экономика предприятий и организаций), их группировка и концентрация в контексте конкретного разбираемого вопроса.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Примерные вопросы для проведения рейтинг-контроля

Рейтинг-контроль №1

I вариант

1. Алгоритм разработки кадровой политики организации.
2. Реактивная кадровая политика.

II вариант

1. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
2. Превентивная кадровая политика.

Рейтинг-контроль №2

I вариант

1. Открытая кадровая политика.
2. Цель и задачи стратегического управления персоналом.

II вариант

1. Закрытая кадровая политика.
2. Организационное оформление системы стратегического управления персоналом.

Рейтинг-контроль №3

I вариант

1. Качественные аспекты определения потребности в персонале.
2. Внешние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала.

II вариант

1. Количественные аспекты определения потребности в персонале.
2. Внутренние факторы, воздействующие на маркетинг персонала.

Вопросы к зачету

1. Современное содержание понятия «кадровая политика».
2. Типология кадровой политики.
3. Открытая и закрытая кадровая политика.
4. Структура кадровой политики.

5. Факторы, влияющие на кадровую политику.
6. Кадровые стратегии.
7. Цель и задачи кадровой политики.
8. Основные принципы кадровой политики.
9. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование приоритетов кадровой политики.
10. Типичные приоритеты кадровой политики.
11. Организационно-информационные и материально-технические условия реализации кадровой политики.
12. Реализация кадровой политики.
13. Цели корпоративного обучения.
14. Выявление потребностей в обучении.
15. Виды обучающих занятий.
16. Мотивы к обучению, ненужные компании.
17. Мотивы нежелания обучаться.
18. Составные элементы кадрового планирования.
19. Виды затрат на рабочую силу.
20. Виды надбавок и доплат.
21. Бюджет затрат на социальные программы.
22. Технология работы с бюджетом расходов на персонал.

Темы контрольных работ

1. Разработка организационной структуры службы управления персоналом.
2. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
3. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
4. Формирование кадровой политики организации.
5. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом.
6. Разработка стратегии управления персоналом.
7. Совершенствование кадрового планирования в организации.
8. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
9. Разработка плана маркетинговой деятельности в области персонала.
10. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу.

11. Совершенствование путей покрытия потребности в персонале организации.
12. Совершенствование деловой оценки персонала.
13. Организация системы профориентации кадров.
14. Проектирование системы управления адаптацией персонала.
15. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
16. Разработка системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).
17. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника.
18. Совершенствование организационной культуры.
19. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
20. Совершенствование планирования затрат на персонал организации.

Самостоятельная работа студентов также предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. По ее результатам студентам предлагается написать реферативных работ по следующей тематике:

Темы для самостоятельных работ

1. Проблемы взаимосвязи кадровой политики со стратегией развития организации.
2. Актуальные вопросы оптимизации стиля руководства при реализации кадровой политики.
3. Место кадрового планирования в системе кадровой политики компании.
4. Совершенствование организационной структуры управления персоналом.
5. Рациональная расстановка и движение кадров на предприятии.
6. Типология структур служб управления кадрами в России и за рубежом.
7. Разработка целевых программ по управлению кадрами.
8. Цели кадровой политики на уровне структурного подразделения компании.
9. Планирование количественной потребности в кадрах.
10. Планирование качественной потребности в кадрах.
11. Новые технологии и методы отбора персонала.
12. Проблемы антикризисного управления кадрами в условиях кризиса.
13. Современные подходы к оценке работников.
14. Направления планирования деловой карьеры работников.
15. Современные подходы к подготовке кадрового резерва.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. – 168 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307>. (ВлГУ)
2. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 352 с. – ISBN 978-5-16-009526-4. (ВлГУ)
3. Планирование на предприятии: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 411 с. – ISBN 978-5-16-003931-2. (ВлГУ)
4. Управление персоналом организации: учебник для вузов / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: Инфра-М, 2016. – 694 с. – ISBN 978-5-16-003671-7. (ВлГУ)

Дополнительная литература:

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник для вузов. – М: Инфра-М, 2016. – 399 с. – ISBN 978-5-16-003112-5. (ВлГУ)
2. Управление качеством человеческих ресурсов: теория и практика / Жук С.С. – М.: Дашков и К, 2015. – 232 с. – ISBN 978-5-394-02577-8. (ВлГУ)
3. Управление персоналом на основе компетенций: Монография / О.Л.Чуланова – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 122 с. - ISBN 978-5-16-009808-1. (ВлГУ)
4. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / А.Я.Кибанов, Л.В.Ивановская, под редакцией А.Я.Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>. (ВлГУ)
5. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.Б. Тесленко и др. – Владимир: ВлГУ, 2016. – 83 с. – ISBN 978-5-9984-0700-0. – Режим доступа: <http://e.lib.vlsu.ru/bitstream/123456789/5307/1/01560.pdf>. (ВлГУ)

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.consultant.ru> (Информационно-правовой портал «Консультант Плюс»)
2. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
3. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.rhr.ru> (Сеть порталов «Человеческие ресурсы»)
6. <http://hrm.ru> («Кадровый менеджмент»)
7. <http://4hr.ru> («HR-менеджмент»)
8. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)

Периодические издания:

1. «Вопросы экономики». (ВлГУ)
2. «Проблемы современной экономики». (ВлГУ)
3. «Российский экономический журнал». (ВлГУ)
4. «Экономист». (ВлГУ)
5. «Справочник кадровика» (ВлГУ)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Предусмотрено проведение ряда лекционных и практических занятий в виде презентаций с использованием компьютеров (ноутбуков), стационарных или переносных проекторов и экранов. Лекционная аудитория (101-6) имеет 56 студенческих мест и следующее оснащение: мультимедийное оборудование (проектор мультимедийный Epson "EB-W18", экран Lumien), доска настенная. Учебная аудитория для проведения практических занятий (103-6) имеет 36 студенческих мест и следующее оснащение: мультимедийное оборудование (проектор BenQ MX 503, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152*203), доска настенная.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.01 «Экономика» и профилю подготовки «Экономика предприятий и организаций».

Рабочую программу составил:

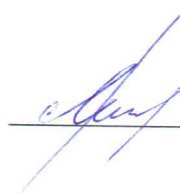
Доцент кафедры ЭУИИ



А.С.Левизов

Рецензент:

Коммерческий директор ООО «Старт 33»

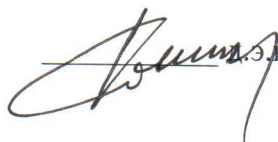


А.П.Марков

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ.

Протокол № 1 от 01.09.2017

Заведующий кафедрой



д.э.н. проф. О.А.Доничев

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.01 «Экономика».

Протокол № 1 от 01.09.2017

Председатель комиссии



д.э.н. проф. П.Н.Захаров