

Министерство науки и высшего образования 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
« 26 » 08 _____ 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»

Профиль/программа «Экономика предприятий и организаций»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очно-заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
7	5/180	18	22	-	140	Зачет с оценкой
Итого	5/180	18	22	-	140	Зачет с оценкой

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения курса «Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии» – ознакомление с кадровым планированием, а также с основными этапами развития и формирования кадровой политики организации в зависимости от циклов ее развития.

В процессе изучения данного курса необходимо решить следующие задачи:

- определить содержание кадрового планирования в социально-трудовой сфере и дать оценку эффективности кадровым процессам;
- изучить теоретические основы кадровой политики;
- научить анализировать взаимосвязь планирования персонала и выбора модели кадровой политики организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии» относится к вариативной части ОПОП.

Пререквизитами дисциплины являются следующие учебные курсы: основы микро- макроэкономики, менеджмент, экономика организаций.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ОПК-4 Способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	частичный	<u>Знать:</u> теоретические основы кадрового планирования и кадровой политики <u>Уметь:</u> осуществлять кадровое планирование; разрабатывать элементы кадровой политики <u>Владеть:</u> навыками нахождения организационно-управленческих решений в вопросах кадрового планирования и кадровой политики
ПК-11 способностью 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	частичный	<u>Знать:</u> теоретические основы принятия управленческих решений относительно кадрового планирования и кадровой политики <u>Уметь:</u> критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений в вопросах кадрового планирования и кадровой политики; делать выбор оптимального типа кадровой политики <u>Владеть:</u> навыками оценки предлагаемых вариантов управленческих решений в вопросах кадрового планирования и кадровой политики; навыками разработки и обоснования предложений по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Понятие, содержание и задачи кадровой политики	7	1-2	2	2		14	2 часа, 50%	
2	Типы кадровой политики	7	3-4	2	2		14	2 часа, 50%	
3	Этапы кадровой политики	7	5	1	2		14	1,5 часа, 50%	
4	Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия	7	6-7	2	2		14	2 часа, 50%	Рейтинг – контроль №1
5	Оценка выбора кадровой политики	7	8-9	2	2		14	2 часа, 50%	
6	Общие методы оценки персонала	7	10-11	2	3		14	2,5 часа, 50%	
7	Понятие и цели кадрового планирования	7	12-13	2	2		14	2 часа, 50%	Рейтинг-контроль №2
8	Этапы и виды кадрового планирования	7	14-15	2	2		14	2 часа, 50%	
9	Основные методы кадрового планирования	7	16-17	2	3		14	2,5 часа, 50%	
10	Преимущества кадрового планирования	7	18	1	2		14	1,5 часа, 50%	Рейтинг-контроль №3
Всего за 7 семестр:				18	22		140	20 час., 50%	Зачет с оценкой
Наличие в дисциплине КП/КР					-				-
Итого по дисциплине				18	22		140	20 час, 50%	Зачет с оценкой

Содержание лекционных занятий по дисциплине

- Тема 1. Понятие, содержание и задачи кадровой политики
- Тема 2. Типы кадровой политики
- Тема 3. Этапы кадровой политики
- Тема 4. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия
- Тема 5. Оценка выбора кадровой политики
- Тема 6. Общие методы оценки персонала
- Тема 7. Понятие и цели кадрового планирования
- Тема 8. Этапы и виды кадрового планирования
- Тема 9. Основные методы кадрового планирования
- Тема 10. Преимущества кадрового планирования

Содержание практических занятий по дисциплине

- Тема 1. Практическая работа «Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики»
- Тема 2. Практическая работа «Составление сравнительных таблиц типов кадровой политики»
- Тема 3. Практическая работа «Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва»
- Тема 4. Практическая работа «Особенности кадровой политики предприятия при использовании стратегии диверсификации производства»
- Тема 5. Практическая работа «Анализ и оценка кадровой политики предприятия»
- Тема 6. Практическая работа «Оценка персонала предприятия методом 360 градусов»

Тема 7. Практическая работа «Составление оперативного плана работы с персоналом предприятия»

Тема 8. Практическая работа «Оценка эффективности расходов на персонал»

Тема 9. Практическая работа «Решение задач по теме: Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели»

Тема 10. Практическая работа «Анализ зарубежных моделей кадрового планирования и кадровой политики: их преимущества и недостатки»

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (тема № 1,2,3,4,5, 6, 7, 8, 9, 10);*
- *Групповая дискуссия (тема № 1,2,3,4,5, 6, 7, 8, 9, 10);*
- *Ролевые игры (тема № 4, 10);*
- *Case-study (тема № 5).*

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

Текущий контроль успеваемости

Рейтинг-контроль 1 (примеры тестовых вопросов)

1. Кадровая политика находит отражение в следующих нормативных документах предприятия:
А) правила внутреннего распорядка и коллективный договор
Б) табель и производственный план
В) трудовой договор
Г) штатное расписание
2. Какой из составляющих элементов кадровой политики призван решать такие вопросы, как: чем обеспечивается продуктивность работы и чем компенсируются трудозатраты работника, какие гарантии и обязательства берет на себя работодатель?
А) политика использования персонала
Б) позиционирование менеджмента
В) компенсационная политика
Г) политика найма
3. Какая кадровая политика характеризуется тем, что организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне, можно прийти и начать работать как с самой низкой должности, так и с должности на уровне высшего руководства?
А) внутренняя
Б) внешняя
В) открытая
Г) закрытая

Рейтинг-контроль 2 (примеры тестовых вопросов)

1. Кадровая политика должна быть тесно увязана и соответствовать ... предприятия.
А) миссии
Б) сбытовой политике

В) стратегии

2. Какой показатель находится в числителе формулы, по которой определяется текучесть кадров?

А) количество уволившихся из компании за определенный период

Б) количество устроившихся на работу в компании за определенный период

В) количество устроившихся на работу в компании за определенный период минус количество уволившихся из компании за определенный период

Г) количество устроившихся на работу в компании за определенный период плюс количество уволившихся из компании за определенный период

3. Какой метод оценки персонала предполагает оценку компетенций сотрудника руководителем, подчиненными, коллегами, клиентами (внешними и внутренними), поставщиками, самим сотрудником?

А) метод письменных характеристик

Б) метод критических случаев

В) метод ранжирования

Г) метод 360 градусов

Рейтинг-контроль 3 (примеры тестовых вопросов)

1. Какой метод кадрового планирования предполагает перенесение сегодняшней кадровой ситуации в будущее?

А) экспертных оценок

Б) экстраполяция

В) метод Дельфи

Г) мозговой штурм

2. Для каких предприятий в качестве метода кадрового планирования подходит экстраполяция?

А) со стабильной структурой и действующих в стабильной обстановке

Б) с постоянно изменяющейся структурой и действующих в стабильной обстановке

В) со стабильной структурой и действующих в постоянно изменяющейся обстановке

Г) с постоянно изменяющейся структурой и действующих в постоянно изменяющейся обстановке

3. Какой метод кадрового планирования предполагает рассылку кадровой службой вопросника по поводу потребностей в персонале экспертам, обработку их ответов и возвращение обобщенных результатов экспертам вместе с вопросами с целью достижения согласия экспертов при определении потребности в кадрах?

А) групповое обсуждение

Б) экстраполяция

В) метод Дельфи

Г) мозговой штурм

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет с оценкой)

Контрольные вопросы к зачету с оценкой

1. Понятие и содержание кадровой политики
2. Задачи кадровой политики
3. Типы кадровой политики (пассивная, реактивная, превентивная и активная)
4. Типы кадровой политики (открытая и закрытая)
5. Этапы реализации кадровой политики
6. Нормирование, программирование и мониторинг персонала
7. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия
8. Критерии оценки кадровой политики
9. Преимущества правильно выбранной кадровой политики

10. Риски при реализации кадровой политики
11. Методы оценки персонала (метод письменных характеристик, метод ранжирования, метод парных сравнений)
12. Методы оценки персонала (эталонный метод оценки, метод 360 градусов, метод критических случаев)
13. Методы оценки персонала (рейтинговый метод, метод BARS)
14. Понятие и цели кадрового планирования
15. Долгосрочное кадровое планирование
16. Краткосрочное кадровое планирование
17. Предпосылки кадрового планирования
18. Проблемы кадрового планирования
19. Планирование потребности в персонале
20. Планирование использования кадров
21. Планирование обучения персонала
22. Планирование высвобождения персонала
23. Методы кадрового планирования
24. Преимущества кадрового планирования

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержат также периодические издания и сетевые ресурсы (перечень приведен в следующем разделе рабочей программы). В ходе самостоятельной работы рекомендуется проанализировать конспект лекций и источники по теме, выписать в тетрадь базовые категории, законспектировать необходимую литературу.

В процессе изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии» студенту очно-заочной формы обучения необходимо написать эссе на тему: «Необходимость оценки кадровой политики и кадрового планирования».

Целью задания является систематизация и закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплины, а также выработка навыков по их практическому применению.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

Специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

В соответствии с Положением «О порядке организации и осуществления образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным Приказом ВлГУ, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности обучающихся для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Форма проведения промежуточной и итоговой аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей. По личной просьбе обучающегося с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии» предусматривается:

- замена устного ответа на письменный ответ при сдаче зачета с оценкой;
- увеличение продолжительности времени на подготовку к ответу на зачете с оценкой;
- при подведении результатов промежуточной аттестации студентов выставляется максимальное количество баллов за посещаемость аудиторных занятий.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература			
1. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017.— 96 с.	2017	-	http://www.iprbookshop.ru/79298.html
2. Пугачев В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пугачев В.П.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2018.— 233 с.	2018	-	http://www.iprbookshop.ru/74954.html
3. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 101 с.	2019	-	http://www.iprbookshop.ru/79759.html
Дополнительная литература			
1. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат [Электронный ресурс]/ Иванова С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2019.— 136 с.	2019	-	http://www.iprbookshop.ru/86771.html
2. Зоткина Н.С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки [Электронный ресурс]: монография/ Зоткина Н.С., Гусарова М.С., Копытова А.В.— Электрон. текстовые данные.— Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2017.— 178 с.	2017	-	http://www.iprbookshop.ru/83739.html
3. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Денисов А.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2016.— 304 с.	2016	-	http://www.iprbookshop.ru/80688.html

7.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (корпус 6, ауд. 100)
2. «Проблемы современной экономики» (корпус 6, ауд. 100)
3. «Российский экономический журнал» (корпус 6, ауд. 100)
4. «Экономист» (корпус 6, ауд. 100)

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.minregion.ru> – Министерство регионального развития Российской Федерации
2. <http://www.obrnadzor.gov.ru> – Федеральное агентство по науке и инновациям
3. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.
4. <http://www.gusp.gov.ru/> - Главное управление специальных программ Президента Российской Федерации

5. <http://www.fd.ru/> - Сайт журнала «Финансовый директор»
6. <http://www.forbes.ru/> - Сайт журнала «Форбс»
7. <http://www.hbr-russia.ru/> - Сайт журнала Harvard Business Review

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения *занятий лекционного и практического типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.*

Практические занятия проводятся в аудиториях 102-6 и 103-6.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения: пакет MS Office (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint), Adobe Reader.

Рабочую программу составил: ст. преп. каф. ЭИиФ Холодная А.К.


(подпись)

Рецензент: коммерческий директор ООО «Старт 33» Марков А.П.


(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика инноваций и финансы»

Протокол № 1 от 26.08.19 года


Заведующий кафедрой: д.э.н., проф. Доничев О.А.


(подпись)

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

Протокол № 1 от 26.08.19 года

Председатель комиссии: д.э.н., проф. Захаров П.Н.


(подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2020/2021 учебный год.

Протокол заседания кафедры № 1 от 02.09.20 года.

Заведующий кафедрой 

Рабочая программа одобрена на 2021/2022 учебный год.

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.05.2021 года.

Заведующий кафедрой 

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____