

на国土 2013 года

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 научно-методической работе  
А.А. Панфилов

«28» 01 2016 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**"Основы кадровой политики и кадрового планирования"**

**Направление подготовки** 38.03.03 «Управление персоналом»

**Профиль подготовки** «Управление персоналом организаций»

**Уровень высшего образования** Бакалавриат

**Форма обучения** очная

Семестр	Трудоемкость, зач. ед./час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточ. контроля (экз./зачет)
5	4/144	18	36	-	45	экзамен (45), КП
Итого	4/144	18	36	-	45	экзамен (45), КП

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

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

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО**

Учебная дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» входит в базовую часть ОПОП и находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами, как «Экономика организации», «Основы управления персоналом», «Маркетинг персонала» «Управленческий учет и учет персонала», «Рынок труда», «Регламентация и нормирование труда».

## **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);
- знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-2);
- знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериям подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);
- умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13).

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); (ПК-1, ПК-3)

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; (ПК-2, ПК-3)

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.). (ПК-1, ПК-2, ПК-13)

#### **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ 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.	CPC	КП		
1	Основные параметры кадровой политики	5	1-2	2	4	3		4/67	
2	Рекомендации по формированию кадровой политики организации	5	3	2	2	3		2/50	
3	Структура и социальная обусловленность кадровой политики	5	4-5		4	3		2/50	
4	Роль кадровой службы в разработке кадровой политики	5	5	2		2			
5	Основные направления кадровой политики	5	6-7		4	4		4/100	рейтинг-контроль
6	Изменение кадровой политики	5	7	2		3			
7	Трудовой коллектив, персонал организации, их деятельность как объекта социально-трудовых отношений	5	8		2	3		2/100	
8	Особенности кадровой политики за рубежом	5	9	2		3		2/100	
9	Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организаций	5	9		2	3			
10	Стратегическое управление персоналом	5	10-11		4	3		2/50	

	организации							
11	Кадровое планирование: необходимость, виды, этапы	5	11-14	4	4	4	4/50	рейтинг- контроль
12	Кадровое планирование и маркетинг персонала	5	14-15		4	3	4/100	
13	Основные методы планирования потребности в персонале	5	15-18	4	2	5	3/50	
14	Проблемы планирования персонала	5	17-18		4	3	2/50	рейтинг- контроль
	Всего			18	36	45	+	31/57
								экзамен

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» 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, организация труда, управление персоналом), 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 экзамену**

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 курсовых проектов**

1. Отбор персонала в организацию.
2. Управление трудовой адаптацией персонала.
3. Деловая оценка персонала.
4. Организация системы обучения персонала.
5. Анализ и повышение квалификации персонала фирмы.
6. Управление деловой карьерой персонала.
7. Формирование кадрового резерва в организации.
8. Аттестация управленческого персонала.
9. Система методов управления персоналом.
10. Текущесть кадров и меры ее снижения.
11. Организация труда управленческого персонала.

**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 написание 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. Лачинина Т.А. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: методические указания к лаб.работам / Т.А.Лачинина, А.И.Абрязшитова. – Владимир: ВлГУ, 2012. – 28 с. (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 организаций: Учебное пособие / О.В. Евтихов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 297 с. – ISBN 978-5-16-009537-0. (ВлГУ)

*Дополнительная литература:*

1. 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)
2. Управление персоналом организаций: Практикум: Учебное пособие / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 365 с. – ISBN 978-5-16-001973-4. (ВлГУ)
3. Управление персоналом организаций: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я.Кибанов, И.Б.Дуракова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 – 301 с. – ISBN 978-5-16-006649-3. (ВлГУ)
4. Управление качеством человеческих ресурсов: теория и практика / Жук С.С. – М.: Дашков и К, 2015. – 232 с. – ISBN 978-5-394-02577-8. (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)

## **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. Имеются компьютерные классы, оснащенные пакетом программного обеспечения общего назначения и оборудованные доступом в Интернет.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Рабочую программу составил:  
Доцент кафедры ЭУИИ

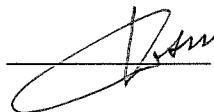
 А.С.Левизов

Рецензент:  
Финансовый директор  
ООО «Ист Болт Рус»

 Е.Р.Хакимова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ.  
Протокол № 16 от 25.01.2016

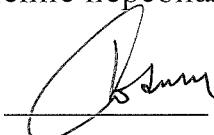
Заведующий кафедрой

 д.э.н. проф. О.А.Доничев

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом».

Протокол № 3 от 28.01.2016

Председатель комиссии

 д.э.н. проф. О.А.Доничев

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на рабочую программу по дисциплине**  
**«ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ»,**  
**составленную к.э.н., доцентом ФГБОУ ВО «Владимирский государственный**  
**университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых»**  
**А.С. ЛЕВИЗОВЫМ**

Рабочая программа по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования» составлена в соответствии с планом подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом». Рабочая программа содержит все необходимые разделы и соответствует требованиям ФГОС ВО.

Автором рабочей программы определены: цель освоения дисциплины, ее место в структуре основной образовательной программы высшего образования, выделены профессиональные компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины. В структуре курса приведены темы и виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах). Учебная работа предусматривает применение интерактивных методов обучения.

В соответствии с составленной рабочей программой запланированы формы регулярного текущего контроля успеваемости студентов, даны примерные вопросы к рейтинг-контролю знаний обучающихся. Рабочей программой предусмотрена также самостоятельная работа в соответствии с предлагаемыми темами. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины предполагает использование основной, дополнительной литературы, а также периодических изданий и интернет-ресурсов.

Рабочая программа по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования», разработанная доцентом кафедры ЭУИИ Левизовым А.С., может использоваться для осуществления учебного процесса в высшем учебном заведении для направления подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом».

Рецензент:

Финансовый директор

ООО «Ист Болт Рус»

«25» января 2016г.



E.P.Хакимова