

**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)

**Институт экономики и менеджмента**

УТВЕРЖДАЮ:



Директор института ИЭиМ

Захаров П.Н.

30 августа 2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Кадровая политика и кадровое планирование**  
**направление подготовки / специальность**

**38.03.03 «Управление персоналом»**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**направленность (профиль) подготовки**

**Управление персоналом организации**

(направленность (профиль) подготовки)

г. Владимир

2022

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» является подготовка бакалавров к организационно-управленческой и информационно-аналитической деятельности, обеспечивающей эффективное управление персоналом предприятия.

Задачи: 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.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Кадровая политика и кадровое планирование» относится к обязательной части.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Знает основные концепции стратегического управления персоналом и виды кадровых стратегий, подходы к оценке результативности и эффективности управления персоналом организации.	Знает: - современные концепции стратегического управления персоналом в контексте управленческой категории «кадровая политика»; - типологию кадровой политики. Умеет: - обеспечивать реализацию основных принципов кадровой политики; - выбирает для организации рациональные кадровые стратегии.	Тестовые вопросы

	<p>ОПК-3.2. Умеет проводить стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды организации, на основе которого разрабатывать комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и обеспечивать их документальное сопровождение, оценивать ожидаемые результаты предлагаемых решений и мероприятий в области управления персоналом с учетом их организационной и социальной значимости и обеспечения устойчивого развития, а также интегрировать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, в систему внутрифирменного планирования.</p>	<p>Знает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные факторы, оказывающие влияние на кадровую политику и кадровое планирование;</li> <li>- типичные приоритеты кадровой политики.</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование приоритетов кадровой политики.</li> </ul>	
<p>ПК-4 Способен организовывать и проводить адаптацию, обучение, планирование карьеры и иные мероприятия по развитию персонала</p>	<p>ПК-4.3. Владеет методами организации и проведения адаптационных мероприятий, а также навыками планирования мероприятий по развитию персонала, в соответствии с кадровой политикой организации</p>	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ранжировать кадровые мероприятия по развитию персонала с учетом их значимости для организации;</li> <li>- оценивать внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование мероприятий по развитию персонала;</li> <li>- планировать организационно-информационные и материально-технические условия реализации мероприятий по развитию персонала.</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками составления планов кадровых мероприятий по развитию персонала.</li> </ul>	<p>Практико-ориентированное задание</p>

<p>ПК-5 Способен осуществлять деятельность по организации труда, его мотивации, стимулированию и оплате</p>	<p>ПК-5.1. Знает принципы рациональной организации труда и методы учета трудовых показателей в системе планирования в организации</p>	<p>Знает: - этапы процесса формирования и реализации кадровой политики организации; - составные элементы кадрового планирования. Умеет: - формировать требования к руководителю и сотрудникам кадровой службы; - формировать бюджет расходов на персонал; - обеспечивать организационно-информационные и материально-технические условия реализации целей и задач кадровой политики организации. Владеет: - навыками анализа эффективности использования кадров и изыскания дополнительных резервов ее повышения.</p>	<p>Курсовая работа</p>
---	---	---	------------------------

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

##### Тематический план форма обучения – очно-заочная

Трудоемкость дисциплины составляет   5   зачетных единиц,   180   часов.

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Основные параметры кадровой политики	9	1-4	4	2		2	37	
2	Рекомендации по формированию кадровой политики организации	9	5-8	4	2		3	38	Рейтинг-контроль №1
3	Роль кадровой службы в разработке кадровой политики	9	9-14	6	3		2	38	Рейтинг-контроль №2

4	Кадровое планирование. Бюджетирование затрат на персонал.	9	15-18	4	2		2	40	Рейтинг-контроль №3
Всего за __9__ семестр:				18	9		9	153	
Наличие в дисциплине КП/КР									КР
Итого по дисциплине		9		18	9		9	117	Экзамен (27)

**Тематический план  
форма обучения – очно-заочная (ускоренная форма)**

Трудоемкость дисциплины составляет \_\_5\_\_ зачетных единиц, \_\_180\_\_ часов.

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Основные параметры кадровой политики	7	1-4	4	2		2	27	
2	Рекомендации по формированию кадровой политики организации	7	5-8	4	2		3	27	Рейтинг-контроль №1
3	Роль кадровой службы в разработке кадровой политики	7	9-14	6	3		2	27	Рейтинг-контроль №2
4	Кадровое планирование. Бюджетирование затрат на персонал.	7	15-18	4	2		2	27	Рейтинг-контроль №3
Всего за __7__ семестр:				18	9		9	108	
Наличие в дисциплине КП/КР									КР
Итого по дисциплине		7		18	9		9	108	Экзамен (36)

**Содержание лекционных занятий по дисциплине**

**Тема 1. Основные параметры кадровой политики**

Современное содержание понятия «кадровая политика». Типология кадровой политики. Открытая и закрытая кадровая политика.

**Тема 2. Рекомендации по формированию кадровой политики организации**

Цель и задачи кадровой политики. Основные принципы кадровой политики. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование приоритетов кадровой политики. Типичные приоритеты кадровой политики.

**Тема 3. Роль кадровой службы в разработке кадровой политики**

Требования к руководителю кадровой службы. Этапы процесса формирования и реализации кадровой политики организации. Пример ранжирования кадровых мероприятий.

#### **Тема 4. Кадровое планирование. Бюджетирование затрат на персонал**

Составные элементы кадрового планирования. Виды затрат на рабочую силу. Виды надбавок и доплат.

### **Содержание практических занятий по дисциплине**

#### **Тема 1. Основные параметры кадровой политики**

Структура кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровые стратегии.

#### **Тема 2. Рекомендации по формированию кадровой политики организации**

Организационно-информационные и материально-технические условия реализации целей и задач кадровой политики. Анализ эффективности использования кадров и изыскание дополнительных резервов ее повышения. Реализация кадровой политики.

#### **Тема 3. Роль кадровой службы в разработке кадровой политики**

Перечень возможных показателей результативности запланированных кадровых мероприятий. Пример показателей результативности значимого кадрового мероприятия. Пример плана кадрового мероприятия. Разделы документа о кадровой политике.

#### **Тема 4. Кадровое планирование. Бюджетирование затрат на персонал**

Бюджет затрат на социальные программы. Технология работы с бюджетом расходов на персонал.

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

### **5.1. Текущий контроль успеваемости**

#### **Примерные вопросы для проведения рейтинг-контроля**

##### Рейтинг-контроль №1

###### I вариант

1. Дать характеристику открытой кадровой политики.
2. Привести внутренние факторы, влияющие на кадровую политику.

###### II вариант

1. Дать характеристику закрытой кадровой политики.
2. Привести внешние факторы, влияющие на кадровую политику.

##### Рейтинг-контроль №2

###### I вариант

1. Направления анализа эффективности использования кадров.
2. Перечислить основные принципы кадровой политики.

###### II вариант

1. Указать типичные приоритеты кадровой политики.
2. Привести примеры кадровых стратегий.

##### Рейтинг-контроль №3

###### I вариант

1. Описать технологию работы с бюджетом расходов на персонал.
2. Привести пример плана кадрового мероприятия.

#### II вариант

1. Составные элементы кадрового планирования.
2. Дать перечень возможных показателей результативности запланированного кадрового мероприятия.

### **5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины**

#### **Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование»**

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 целей и задач кадровой политики.
12. Анализ эффективности использования кадров и изыскание дополнительных резервов ее повышения.
13. Реализация кадровой политики.
14. Составные элементы кадрового планирования.
15. Виды затрат на рабочую силу.
16. Виды надбавок и доплат.
17. Бюджет затрат на социальные программы.
18. Технология работы с бюджетом расходов на персонал.
19. Требования к руководителю кадровой службы.
20. Этапы процесса формирования и реализации кадровой политики организации.
21. Пример ранжирования кадровых мероприятий.
22. Перечень возможных показателей результативности запланированных кадровых мероприятий.
23. Пример показателей результативности значимого кадрового мероприятия.
24. Пример плана кадрового мероприятия.
25. Разделы документа о кадровой политике.

#### **Темы курсовых работ**

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. Текучесть кадров и меры ее снижения.
11. Организация труда управленческого персонала.

### 5.3. Самостоятельная работа обучающегося

#### Задание по теме 1

Оцените значимость взаимосвязи кадровой политики со стратегией развития организации. Проведите сравнительную характеристику различных типов кадровой политики организации.

#### Задание по теме 2

Приведите примеры внутренних и внешних факторов, влияющих на формирование приоритетов кадровой политики на примере знакомой вам организации. Проанализируйте приоритеты кадровой политики знакомой вам организации.

#### Задание по теме 3

Составьте пример ранжирования кадровых мероприятий. Подберите и раскройте несколько возможных показателей результативности для конкретного кадрового мероприятия.

#### Задание по теме 4

Проанализируйте состав и структуру затрат на персонал в знакомой вам организации. Опишите технологию работы с бюджетом расходов на персонал.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. 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. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 352 с.	2020		<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=356194">https://znanium.com/catalog/document?id=356194</a>
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2021. — 695 с.	2021		<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=375867">https://znanium.com/catalog/document?id=375867</a>
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 365 с.	2021		<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=375866">https://znanium.com/catalog/document?id=375866</a>
Дополнительная литература			

1. Зорина, О. О. Управление персоналом: право и экономика: монография / О. О. Зорина, А. А. Линец. - Москва: Юстицинформ, 2021. - 181 с.	2021		<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=369694">https://znanium.com/catalog/document?id=369694</a>
2. Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии: практикум / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва: Дашков и К, 2020. - 82 с.	2020		<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=371164">https://znanium.com/catalog/document?id=371164</a>
3. Семенова, В. В. Управление персоналом: основные технологии: практикум / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва: Дашков и К, 2020. - 84 с.	2020		<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=371165">https://znanium.com/catalog/document?id=371165</a>
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 301 с.	2020		<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=350386">https://znanium.com/catalog/document?id=350386</a>
4. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова и др.; под ред. С. И. Сотниковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 513 с.	2020		<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=347068">https://znanium.com/catalog/document?id=347068</a>

## 7.2. Периодические издания

1. «Справочник кадровика»
2. «Российский экономический журнал»
3. «Проблемы современной экономики»
4. «Вопросы экономики»

## 7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-director.ru> (Журнал «Директор по персоналу»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)
6. <http://id.atiso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мультимедиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

