

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
 « 29 » 08 _____ 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
 Наименование программы подготовки «Управление персоналом организации»
 Уровень высшего образования Магистратура
 Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
1	3/108	6	10	-	65	Экзамен (27), КР
2	3/108	6	10	-	65	Экзамен (27), КР

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины - подготовка магистрантов к организационно-управленческой и административной деятельности, обеспечивающей эффективное управление персоналом предприятия. Ключевые 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 ВО

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к базовой части. Пререквизиты дисциплины: теория организации и организационное проектирование, управление человеческими ресурсами.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код формируемых результатов ОПОП ВО	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ОП.К-1	частичный	<p>Знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом</p> <p>Уметь: принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом</p> <p>Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>
ОП.К-2	частичный	<p>Знать: основы кадрового планирования в организации</p> <p>Уметь: прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения</p> <p>Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>
ОП.К-3	частичный	<p>Знать: технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки персонала; управления служебно-профессиональным продвижением персонала)</p> <p>Уметь: принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом организации (тайма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала)</p>

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое количество дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

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		
Основные параметры кадровой политики	2	42	2			4	2 100%	
Рекомендации по формированию кадровой политики организации	2	42	2			4	2 100%	

1	Структура и социальная ответственность кадровой политики	2	42			5		
1	Роль кадровой службы в разработке кадровой политики	2	42			5		рейтинг-контроль 1
3	Основные направления кадровой политики	2	42		2	4		
3	Изменение кадровой политики	2	42		2	5	2/100 %	
3	Трудовой коллектив, персонал организации, их деятельность как объект социально-трудовых отношений	2	42			4		
3	Обеспечение кадровой политики за рубежом	2	42			5		
3	Обеспечение кадровой политики на различных этапах развития организации	2	42			5		рейтинг-контроль 2
10	Сравнительное управление персоналом организации	2	42			5		
11	Кадровое планирование: необходимость, виды, этапы	2	42	2	2	4		
12	Кадровое планирование и маркетинг персонала	2	42			5		
13	Основные методы планирования потребности в персонале	2	42		2	5		
14	Проблемы планирования персонала	2	42		2	5	2/100 %	рейтинг-контроль 3
Итого за 1 семестр:				6	10	65	8/50 %	Экзамен (27)
Итого за 2 семестра:				6	10	65	8/50 %	КР
								Экзамен (27), КР

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Основные параметры кадровой политики

Стратегия организации и стратегии управления персоналом. Основы государственной кадровой политики. Социальные аспекты кадровой политики. Уровни кадровой политики. Субъекты и объекты кадровой политики.

Тема 2. Рекомендации по формированию кадровой политики организации

Основные принципы формирования кадровой политики. Механизм формирования кадровой политики. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.

Тема 11. Кадровое планирование: необходимость, виды, этапы

Уширенность, цели и задачи кадрового планирования. Разработка целей кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 5. Основные направления кадровой политики

Связь взаимосвязи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями. Анализ уровня занятости персонала и обеспечения стабильности состава работников. Оценка используемых методов найма, источников и путей покрытия потребностей в персонале: стоимости найма. Оценка эффективности найма. Неиспользуемые формы деловой оценки персонала: решения, принимаемые на основе результатов. Цели и используемые формы обучения персонала, их соответствия целям организации. Оценка персонала, прошедшего обучение. Оценка эффективности обучения (интеграционная кадровая политика).

Тема 6. Изменение кадровой политики

Обеспечение стилей реализации изменений кадровой политики. Связь реализации путей изменения кадровой политики с особенностями руководства организацией. Формы противодействия изменениям кадровой политики. Пути воздействия на сопротивление изменениям кадровой политики.

Тема 11. Кадровое планирование: необходимость, виды, этапы

Трудовой потенциал общества и работника. Определение планирования потребности в трудовых ресурсах и в персонале: общее и различное. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.

Тема 13. Основные методы планирования потребности в персонале

Примеры практических примеров применения конкретных методов.

Тема 1. Проблемы планирования персонала

Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования; формирование внутренних цен. Формат защиты бюджета по персоналу перед руководством.

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 (темы № 1, 2);
- Групповая дискуссия (темы №№ 6, 1-4).

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

Текущий контроль успеваемости

Реализация-контроль №1

1 вариант

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

2 вариант

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

Реализация-контроль №2

1 вариант

1. Цели и задачи анализа эффективности использования кадров.
2. Перечислить основные принципы кадровой политики.

2 вариант

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

Реализация-контроль №3

1 вариант

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

2 вариант

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

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (экзамен)

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. Главные 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. Виды 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. Совершенствование нормативно-методического обеспечения кадровой политики.
2. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
3. Оптимизация кадрового планирования в организации.
4. Пути покрытия потребности в персонале организации.
5. Разработка организационного механизма проведения отбора персонала.
6. Составление программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности.
7. Совершенствование методов оценки результатов работы службы по управлению персоналом.
8. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации.
9. Совершенствование методов оценки результатов труда сотрудников.
10. Совершенствование организации труда персонала.

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). 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. Утечка кадрового планирования в системе кадровой политики компании.
4. Совершенствование организационной структуры управления персоналом.
5. Рациональная расстановка и движение кадров на предприятии.
6. Тенденция 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. Проблемы 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.
16. Формы оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

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. Христьянов Д.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Инфра-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1013993
2. Галенко И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. - Москва: Изд-во Вал У.	2016	73	http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789_5307
3. Управление персоналом организации: технология развития персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1003546

Дополнительная литература

1. Адашев А.М., Вукович Г.Г., Яковлев Е.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. - М.: Эксмо-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1008012
2. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С. Грелецкого и И.В. Савойкиной. - М.: РИЦ Р.	2018		http://znanium.com/catalog/product/951436
3. Михалева Г.И. Управление персоналом: учеб. пособие - М.: Уралов В.К.	2018		http://znanium.com/catalog/product/415303
4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. И.В. Ефремова. - М.: Инфра-М.	2016	10	http://znanium.com/catalog/product/551362

7.2. Периодические издания

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

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.liso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного и практического типа. Предусмотрено проведение ряда занятий в виде мероприятий с использованием компьютеров (ноутбуков), стационарных или переносных проекторов и экранов. Учебная аудитория для проведения занятий имеет следующее оснащение: мультимедийное оборудование (проектор BenQ MX 503, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152*203), доска белая.

Рабочую программу составил: к.э.н., доц. Левизов А.С.



(подпись)

Исполнитель
Исполнительный директор ООО «ПКФ Росток» Михеев А.П.



(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от 29.08.19 года

Председатель кафедры: д.э.н., проф. Филимонова Н.М.



(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 38.04.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от 29.08.19 года

Председатель комиссии: д.э.н., проф. Филимонова Н.М.



(подпись)