

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И
ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК
Кафедра государственное, муниципальное управление и
кадровая политика

СОГЛАСОВАНО

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Основы кадровой политики и кадрового планирования

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,

«Управление персоналом»

(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 2

Семестр (*Ы*) 3

Форма обучения заочная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Литвинова В.С., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» для студентов очной и заочной формы обучения Института международного менеджмента и образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», подготовленную Литвиновой В.С. к.с.-х.н., доцентом кафедры «Управления персоналом» ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ.

Структура рабочей программы выстроена следующим образом:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- дано содержание лекционного курса;
- дано содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- названы вопросы для самостоятельного изучения.

Содержание курса охватывает основные вопросы, определяющие сущность и необходимость изучения управления персоналом в современных условиях управления организацией.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В ВУЗе применяется балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с этим в программе рассчитаны баллы на освоение каждого модуля, за участие в практическом занятии и подготовку доклада.

Представленная Литвиновой В.С. рабочая программа учебной дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» для студентов очной и заочной формы обучения Института международного менеджмента по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». и может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:

Генеральный директор,
ООО «Камарчагский комбикормовый завод»



Гаврилова И.В.

Оглавление

АННОТАЦИЯ	5
1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	5
1.1. Внешние и внутренние требования	5
1.2. Место дисциплины в учебном процессе	6
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ.	6
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
4.1. Структура дисциплины.....	8
4.2. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины	8
4.3. Содержание модулей дисциплины	8
4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия	10
4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний	11
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i>	11
4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы</i>	12
5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	12
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
6.1. Основная литература	13
6.2. Дополнительная литература	13
6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям	14
6.4. Программное обеспечение	14
6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	14
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	16
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	17
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	17
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	17
ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД	18

Аннотация

Дисциплина «*Основы кадровой политики и кадрового планирования*» является частью профессионального цикла дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте Международного менеджмента и образования кафедрой Управления персоналом.

Дисциплина нацелена на формирование профессиональных компетенций: **ПК-1, ПК-2, ПК-5, ПК-15** выпускника.

Дисциплина «*Основы кадровой политики и кадрового планирования*» выполняет важные познавательные и нравственно-воспитательные функции, в том числе и воспитание патриотизма. В ходе обучения студенты изучают методы измерения и анализ трудового потенциала общества, организации, работника; принципы формирования кадровой политики, сущность и содержание кадрового планирования, планирование и прогнозирование потребности в персонале организации, планирование высвобождения и сокращения персонала.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий и промежуточный контроль успеваемости в форме тестирования и контрольной работы.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (16 часов), практические (20 часов), самостоятельная работа студента (243 часа).

1. Требования к дисциплине

1.1. Внешние и внутренние требования

Дисциплина «*Основы кадровой политики и кадрового планирования*» является частью профессионального цикла дисциплин

Реализация в дисциплине «*Основы кадровой политики и кадрового планирования*» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению (профилю подготовки) 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

- знанием 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 применить их на практике (ПК-1);

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применить их на практике (ПК-2);

- знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5).

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15)

1.2. Место дисциплины в учебном процессе

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Основы теории управления», «Основы управления персоналом».

Дисциплина «*Основы кадровой политики и кадрового планирования*» является основополагающим для изучения следующих дисциплин: «Управление человеческими ресурсами».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущей, промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация в форме экзамена работы студента выставляется на основе балльной шкалы. По результатам промежуточной аттестации предполагается организация индивидуальных или групповых консультаций в рамках работы с преподавателем дисциплины.

Текущий контроль предполагает оценку знаний слушателей в виде тестовых заданий, самостоятельных работ, анализа ситуаций, расчетно-аналитических работ, докладов.

2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.

Целями освоения дисциплины «*Основы кадровой политики и кадрового планирования*» являются: методы измерения и анализ трудового потенциала общества, организации, работника; принципы формирования кадровой политики, сущность и содержание кадрового планирования, планирование и прогнозирование потребности в персонале организации, планирование высвобождения и сокращения персонала.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
- принципы целеполагания виды и методы организационного планирования;
- государственную систему управления трудовыми ресурсами;

- основы разработки реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- основы кадрового планирования в организации;
- основы проведения аудита и контроллинга персонала

Уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- 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;

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- методами разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
- методами планирования численности профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зач. Ед. (180 часов), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость			
	зач. Ед.	Час.	По семестрам	
			№ 5	№
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	8	288	288	
Контактная работа	1,0	36	36	
Лекции (Л)		16	16	
Практические занятия (ПЗ)		20	20	
Самостоятельная работа (СРС)	243	243	243	
в том числе:				
самоподготовка к текущему контролю знаний		72	72	
контрольная работа		171	171	
Подготовка к экзамену	0,25	9	9	
Вид контроля:			экзамен	

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

Таблица 2

№	Раздел дисциплины	Всего часов	В том числе		Формы контроля
			практические или семинарские занятия	лекции	
1	Модуль 1 <i>Стратегическое управление персоналом организации</i>	18	10	8	Контрольная работа
2	Модуль 2 <i>Планирование работы с персоналом организации</i>	18	10	8	Контрольная работа
Итого		36	20	16	Экзамен

4.2. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
Модуль 1 <i>Стратегическое управление персоналом организации</i>	139	10	8	121
Модуль 2 <i>Планирование работы с персоналом организации</i>	140	10	8	122
Экзамен	9			
ИТОГО	288	20	16	243

4.3. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1 Стратегическое управление персоналом организации

Тема 1. «Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом»

- Определение понятия «кадровая политика организации».
- Государственная кадровая политика
- Место и роль кадровой политики в политике государства.
- Этапы формирования кадровой политики.
- Принципы кадровой политики.
- Типы кадровой политики. Особенности реализации кадровых процессов.

Тема 2. «Стратегическое управление организацией»

- Этапы процесса стратегического управления организацией.
- Понятие «внешняя и внутренняя среда».
- Анализ внешней и внутренней среды.
- Выбор и реализация стратегии управления организацией

- Стратегический анализ (Матрица БКГ, Матрица Маккинзи, Концепция «5П» Г. Минцберга)

Тема 3. «Система стратегического управления персоналом организации»

- Понятие «стратегическое управление персоналом»
- Методические подходы к стратегическому управлению персоналом
- Подходы к стратегическому планированию в управлении персоналом
- Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом.
- Функциональные стратегии управления персоналом (стратегия обеспечения трудовыми ресурсами, стратегия управления эффективностью, стратегия развития персонала, стратегия вознаграждения, стратегия развития трудовых отношений)
- Реализация стратегии управления персоналом.

Модуль 2 Планирование работы с персоналом организации

Тема 4. «Основы кадрового планирования в организации»

- Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
- Содержание кадрового планирования.
- Уровни кадрового планирования.
- Требования к кадровому планированию.
- Кадровый контроллинг и кадровое планирование

Тема 5. «Планирование и прогнозирование потребностей в персонале»

- Понятие «планирование потребности в персонале».
- Баланс рабочего времени.
- Метод расчета по нормам обслуживания.
- Метод расчета по рабочим местам и нормативам численности.

Тема 6. «Оперативный план работы с персоналом»

- Планирование привлечения и адаптации персонала.
- Планирование высвобождения и сокращения персонала.
- Планирование переподготовки и повышения квалификации персонала.
- Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения.
- Планирование безопасности персонала и заботы о нем.
- Планирование затрат на персонал.

Тема 7. «Маркетинг персонала»

- Сущность и принципы маркетинга персонала
- Информационная функция маркетинга персонала

Таблица 4

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид ² контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Стратегическое управление персоналом организации		Экзамен	8
		Лекция № 1. «Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом»	Контрольная работа	4

² Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид ² контрольного мероприятия	Кол-во часов
		Лекция № 2. «Стратегическое управление организацией»	Контрольная работа	2
		Лекция № 3. «Система стратегического управления персоналом организации»	Контрольная работа	2
2.	Модуль 2. Планирование работы с персоналом организации			8
		Лекция № 4. «Основы кадрового планирования в организации»	Контрольная работа	2
		Лекция № 5 «Планирование и прогнозирование потребностей в персонале»	Контрольная работа	2
		Лекция № 6. «Оперативный план работы с персоналом»	Контрольная работа	2
		Лекция 7. «Маркетинг персонала»	Контрольная работа	2

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ³ контрольного мероприятия	Кол-во часов
		Модуль 1. Стратегическое управление персоналом организации	Экзамен	10
		Занятие № 1 Кадровая политика предприятия	Контрольная работа	2
		Занятие № 2. СИСТЕМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.	Контрольная работа	4
		Занятие № 3 СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Контрольная работа	4
		Модуль 2. Планирование работы с персоналом ор-	Экзамен	10

³ Вид мероприятия: защита, тестирование, коллоквиум, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ³ контрольного мероприятия	Кол-во часов
		<i>ганизации</i>		
		Занятие № 4. ОСНОВЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ	Контрольная работа	2
		Занятие №5. ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ	Контрольная работа	4
		Занятие № 6. ОПЕРАТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ	Контрольная работа	2
		ЗАНЯТИЕ № 7. «МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА»	Контрольная работа	2

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
	Модуль 1.	<i>Стратегическое управление персоналом организации</i>	121
		1. Механизм формирования государственной кадровой политики.	36
		2. Понятие «Трудовой потенциал».	
		3. Стратегии управления персоналом	
		4. PEST-анализ	
		5. SWOT –анализ	
		6. COPS-анализ	
		7. Метод экспертных оценок	
		8 Основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации	
		9 Основы управления интеллектуальной собственностью	
	Контрольная работа		85
	Модуль 2	<i>Планирование работы с персоналом организации</i>	122
		10.Основные подходы к формированию модели	36

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
		кадрового контроллинга	
		11. Изучение имиджа организации как работодателя.	
		12. Содержание кадрового контроллинга в системе управления персоналом	
		13.Трудовые показатели в системе кадрового планирования	
		14. Структура оперативного плана работы с персоналом	
		15.Маркетинг персонала	
		16 Основы научной организации и нормирования труда	
		17Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	
	Контрольная работа		86
ВСЕГО			243

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

Методические указания для контрольных работ
<http://www.kgau.ru/new/student/do/content/476.pdf>

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ЛПЗ	СРС	Вид контроля
знанием 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)	1-3	1-9	1,2,3	Экзамен
знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);	1-8	1-9	4,5,6	Экзамен

Компетенции	Лекции	ЛПЗ	СРС	Вид контроля
знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5).	1-8	1-9	7,8	Экзамен
владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15)	1-8	1-9	7,8	Экзамен

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Веснин В. Р. Управление персоналом [Электронный ресурс] : теория и практика : электронный учебник / В. Р. Веснин, 2010, КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM) Управление персоналом организации: учебник [Текст] / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010. - 693, с.
2. Дементьева, А. Г.. Управление персоналом : учебник по направлению "Менеджмент" / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова, 2011, Магистр. - 286, [1] с.
3. Кузнецов, И. Н.. Документационное обеспечение управления и делопроизводство : учебник для бакалавров по экономическим специальностям / И. Н. Кузнецов, 2012, ЮрайтИД Юрайт. - 576 с.
4. Управление персоналом организации: учебник [Текст] / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010. - 693, с.

6.2. Дополнительная литература

- 1 Варенов, А.В. Мотивация персонала: игра или работа. Что мы делаем на рабочем месте [Текст] / А.В. Воронов, С.Ю. Исаев. – СПб: Речь, 2009. – 160 с.
- 2 Иванова, С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике [Текст] / С.В. Иванова. – М.: Эксмо, 2008. – 304 с.
- 3 Каширина, И. А. 1С: Предприятие 8.0. Зарплата и управление персоналом: учебно-практическое пособие [Текст] / И. А. Каширина. - М.: Дашков и К, 2007. - 264 с.
- 4 Копейкин, Г.К. Нормирование труда в управлении персоналом [Текст] / Г.К. Копейкин, В.К. Потемкин. – Спб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2008. – 92 с.
- 5 Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие [Текст] / Е.В. Маслов – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ; 2010. – 312с.
- 6 Моргунов, Е. Бизнес-конфликтология [Текст] / Е. Моргунов, Н. Рязанова // Управление персоналом. - 2005. – №16. – С.46-48.
- 7 Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. – СПб.: Питер, 2007. – 288с.

- 8 Морозов, А.В. Профессиональное распознавание и оценка личности [Текст] / А.В. Морозов, В.К. Потемкин. – СПб.: ЦПП ФНС России, 2008. – 429 с.
- 9 Потемкин, В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов [Текст] / В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
- 10 Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб.-практ. пособие [Текст] / Т.О. Соломанидина. – М.: Журн. «Упр. Персоналом», 2005. – 278 с.
- 11 Федорова, Н.В. Управление персоналом организации [Текст] / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: Кнорус, 2011. – 536 с.
- 12 Хьюзлинд, М.А. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию [Текст] / М.А. Хьюзлинд, Беккер Б.Е., Битти Р.У. – М.: ООО «ИД Вильямс, 2007. – 432 с.

6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

Курс moodle «Основы кадровой политики и кадрового планирования»
<https://e.kgau.ru/course/view.php?id=841>

6.4. Программное обеспечение

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» www.biblio-online.ru/
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU elibrary.ru
5. Информационные справочные системы:
6. Справочно-правовая система КонсультантПлюс
7. Информационно – аналитическая система «Статистика».

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра управления персоналом . Направление подготовки 38.03.03 . «Управление персоналом»Дисциплина основы кадровой политики и кадрового планированияОбщая трудоемкость дисциплины : лекции 16 часа.; практические занятия 20 часов.; СРС 243 часов.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
Основная литература										
Лекция, практические занятия	Управление персоналом организации: учебник	А. Я. Кибанов и др	М.: Инфра-М	2010	+		+		20	90
Дополнительная литература										
Лекция, практические занятия	Управление персоналом : учебник по направлению "Менеджмент"	Дементьева, Алла Геннадиевна	-	2011	+		+		1	1
Электронные ресурсы										
Лекция, практические занятия	Управление персоналом [Электронный ресурс]	Веснин В. Р.	КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM)	2010		+	+		1	1

/Директор научной библиотеки mal
 Председатель МК Заси
 Зав. кафедрой af

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: контрольная работа

Промежуточный контроль – экзамен.

Вопросы к экзамену

по дисциплине «*Основы кадровой политики и кадрового планирования*» для студентов направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Определение понятия «кадровая политика организации»

Место и роль кадровой политики в политике государства.

Этапы формирования кадровой политики.

Принципы формирования кадровой политики

Дайте характеристику активной кадровой политике

Охарактеризуйте превентивную кадровую политику

Пассивная кадровая политика.

Дайте характеристику активной кадровой политике. Какие ее разновидности вам известны и в чем принципиальное различие между ними?

Сравнительная характеристика двух типов кадровой политики (открытой закрытой)

Кадровые мероприятия, реализуемые в открытом типе кадровой политики (Уровень планирования: долгосрочный, среднесрочный и краткосрочный)

Кадровые мероприятия, реализуемые в закрытом типе кадровой политики (Уровень планирования: долгосрочный, среднесрочный и краткосрочный)

Факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование кадровой политики

Механизм формирования государственной кадровой политики.

Понятие «Стратегическое управление».

Этапы процесса стратегического управления организацией.

Понятие «внешняя среда» (группы и принципы деления)

Понятие «внутренняя среда» (группы и принципы деления)

Анализ внешней и внутренней среды.

Анализ внутренней среды.

Понятие «Трудовой потенциал».

Понятие «стратегическое управление персоналом»

Объект и Субъект стратегического управления персоналом.

Функции системы управления персоналом.

Понятие «стратегия управления персоналом».

Факторы внешней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом.

Факторы внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом.

Реализация стратегии управления персоналом.

Сущность, цели и задачи кадрового планирования

Содержание кадрового планирования.

Уровни кадрового планирования

Требования к кадровому планированию

Структура оперативного плана работы с персоналом

Содержание оперативного плана работы с персоналом

Понятие «планирование потребности в персонале»

Баланс рабочего времени

Метод расчета по нормам обслуживания

Метод расчета по рабочим местам и нормативам численности

Планирование привлечения персонала

Планирование адаптации персонала

Планирование использования и аттестации персонала
Метод трудоемкости
Метод Розенкрамца
SWOT-анализ
Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала
Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала
Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем
Планирование расходов на персонал организации
Кадровый контроллинг

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Комплект учебно-методической, научной и справочной литературы по проблемам дисциплины, читальный зал с возможностью оперативного доступа к современной справочной базе, мультимедийный проектор с экраном для презентаций, доступ к сети Интернет и локальной сети вуза (института).

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Принципами организации учебного процесса являются:

- выбор методов преподавания в зависимости от различных факторов, влияющих на организацию учебного процесса;
- объединение нескольких методов в единый преподавательский модуль в целях повышения эффективности процесса обучения;
- активное участие обучающихся в учебном процессе;
- проведение практических занятий, определяющих приобретение навыков решения проблемы;
- приведение примеров применения изучаемого теоретического материала к реальным практическим ситуациям.

Используемые методы преподавания: занятия с использованием наглядных пособий и раздаточного материала, индивидуальные и групповые задания при проведении практических занятий.

Для более глубокого изучения предмета преподаватель предоставляет студентам информацию о возможности использования Интернет-ресурсов по разделам дисциплины. Рекомендуются работа с первоисточниками.

Для контроля знаний студентов по данной дисциплине необходимо проводить текущий и промежуточный контроль.

10. Образовательные технологии

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

ФИО, ученая степень, ученое звание