

Документ подписан цифровой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ребковец Ольга Александровна
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 25.05.2024 22:45:54
Уникальный программный ключ:
e789ec8739030382afc5ebff7

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры (УМКС) _____
«___» _____ 20__ г., протокол № ___
Зав. кафедрой (председатель УМКС)
_____ М.Г. Кудряшова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.05 РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки: «Кадровый менеджмент»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Курс 1 Семестр 2

Зачет: 2 семестр

Петропавловск-Камчатский 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратура), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 952.

Разработчик:

доцент кафедры экономики и сервиса

_____ (должность, кафедра)

_____ Е.В. Этингоф

(подпись)

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО	4
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	4
5. ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ	7
6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА	8
7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ РАБОТ (ПРИ НАЛИЧИИ).....	14
8. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ЗАЧЕТА	14
9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	15
10. ФОРМЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА.....	18
11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА.....	21

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций по обоснованию выбора типа и разработке кадровой политики.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний о сущности, целях, задачах кадровой политики;
- рассмотрение классификаций видов и условий реализации кадровой политики;
- изучение порядка разработки кадровой политики.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры. Б1.В.05 (вариативная часть). Изучение дисциплины происходит параллельно и дополняет дисциплины «Стратегическое управление персоналом», «Технологии управления персоналом». Дисциплина «Разработка кадровой политики» имеет тесную взаимосвязь с последующими дисциплинами: аудит и контроллинг персонала, Управление деятельностью подразделения, Корпоративная социальная ответственность. Материал курса может быть использован при написании выпускной квалификационной работы.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «менеджмент».

Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции
ПК-1. Способен разработать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	ПК-1. Проводит анализ рынка труда ПК-2. Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ПК-3. Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом на основе знаний в области экономики труда, трудового права, административного, миграционного законодательства, информационных технологий, управления персоналом ПК-4. Определяет оперативные цели по вопросам управления персоналом ПК-5. Использует информационные системы, цифровые услуги и сервисы по вопросам управления персоналом в части разработки системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения ПК-6. Разрабатывает предложения о затратах и формировании бюджета на персонал

4. Содержание дисциплины

Тема 1: Кадровая политика как социальное явление.

Социально-факторная обусловленность кадровой политики. Объект, предмет, виды и уровни кадровой политики. Концептуальные основы кадровой политики.

Тема 2: Кадровая политика организации.

Сущность, основные направления кадровой политики организации и формы ее объективации. Логика разработки концептуальных основ кадровой политики организации.

Тема 3: Методика изучения проблем кадровой политики.

Алгоритм научного исследования. Основные методы изучения вопросов кадровой политики. Основные теории и модели кадровой политики в системе государственной службы.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Тема 4: Правовые основы кадровой политики организации.

Право как инструмент социального управления. Содержание и особенности правовых основ кадровой политики. Локальное нормотворчество в кадровой политике организации.

Тема 5: Нравственные основы кадровой политики.

Нравственные основы кадровой политики организации. Государственная кадровая политика в сфере нравственных отношений на государственной службе.

Тема 6: Кадровые процессы и кадровые отношения как объекты кадровой политики организации.

Сущность, отличительные черты и классификация кадровых процессов. Кадровые отношения как объекты регулирования в кадровой политике организации.

Тема 7: Принципы кадровой политики организации.

Понятие и природа принципов кадровой политики организации. Проблемы обоснования принципов кадровой политики. Свойства принципов кадровой политики.

Тема 8: Механизмы реализации кадровой политики организации.

Общие представления о модели механизмов реализации кадровой политики организации. Базовые элементы системы механизмов реализации кадровой политики.

Тема 9: Исторический опыт формирования и реализации государственной кадровой политики.

Исторические модели государственной кадровой политики. История органов управления государственной кадровой политикой.

Тема 10: Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.

Цели и задачи кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации. Приоритетные направления реализации кадровой политики на государственной службе Российской Федерации.

Тема 11: Кадровая политика на муниципальной службе в Российской Федерации.

Кадровый потенциал муниципальной службы как объект кадровой политики. Приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы. Кадровые процессы на муниципальной службе.

Тема 12: Функции современной HR-службы организации.

Трансформация роли HR-службы. Ключевые HR-тренды в условиях цифровизации экономики.

Тема 13: Лидерство в структуре кадровой политики организации.

Сущность лидерства. Теории лидерства. Особенности лидерства в государственном и муниципальном управлении.

Тема 14: Управление профессиональным развитием персонала как направление кадровой политики организации.

Сущность и содержание управления профессиональным развитием персонала организаций. Методология и организация профессионального развития персонала. Современные форматы профессионального развития персонала организации.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

5. Тематическое планирование

1. Дисциплина

Индекс по ФГОС, Наименование: **Б1.В.05, Разработка кадровой политики**

2. Направление подготовки (специальность)

Шифр по ФГОС, Наименование **38.04.02, «Менеджмент», профиль «Кадровый менеджмент»**

3. Группа

Шифр группы, курс, семестр **Мм-22, 1 курс, 2 семестр**

4. Преподаватель

Фамилия Имя Отчество, должность, кафедра **Самраилова Екатерина Константиновна, профессор кафедры экономики и сервиса**

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Лабораторные	Сам. работа	Всего, часов
1	Разработка кадровой политики	6	10	0	56	72
	Всего	6	10	0	56	72

Тематический план Модуль 1

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
Лекции			
2	Тема 2: Кадровая политика организации.	2	ПК-1
4	Тема 4: Правовые основы кадровой политики организации.	2	ПК-1
3	Тема 8: Механизмы реализации кадровой политики организации.	2	ПК-1
Практические занятия (семинары)			
1	Тема 6: Кадровые процессы и кадровые отношения как объекты кадровой политики организации.	2	ПК-1
2	Тема 7: Принципы кадровой политики организации.	2	ПК-1
3	Тема 8: Механизмы реализации кадровой политики организации.	2	ПК-1
4	Тема 10: Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.	2	ПК-1
5	Тема 11: Кадровая политика на муниципальной службе в Российской Федерации.	2	ПК-1
Самостоятельная работа			
1	Кадровая политика как социальное явление.	8	ПК-1
3	Методика изучения проблем кадровой политики.	8	ПК-1
5	Нравственные основы кадровой политики.	8	ПК-1
9	Исторический опыт формирования и реализации государственной кадровой политики.	8	ПК-1
12	Функции современной HR-службы организации.	8	ПК-1
13	Лидерство в структуре кадровой политики организации.	8	ПК-1
14	Управление профессиональным развитием персонала как направление кадровой политики организации.	8	ПК-1

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Семинар 1. Кадровая политика как социальное явление.

Вопросы для обсуждения.

1. Охарактеризуйте социальные факторы возрастания роли государства как субъекта кадровой политики.
2. Определите социальные приоритеты в реализации кадровой политики на современном этапе социально-экономического развития России.
3. Представьте понимание человеческих ресурсов как объекта кадровой политики,
4. Обоснуйте систему управления человеческими ресурсами как предметную сферу кадровой политики.
5. Аргументируйте восприятие кадровой политики как фактора общественного развития.
6. Определите структуру кадровой политики как управленческую систему,
7. В какой политике государственного управления кадровой политикой фигурирует как самостоятельный компонент?
8. Назовите основные направления реализации кадровой политики организации.
9. Определите основных субъектов региональной кадровой политики.
10. Сформулируйте понимание уровня и вида кадровой политики и представьте ее видовую структуру.
11. Что представляют собой основы кадровой политики и какова их содержательная систематизация?
12. Социальные факторы, на основе которых определяются концептуальные положения кадровой политики.

Семинар 2. Кадровая политика организации

Вопросы для обсуждения.

1. Что представляет собой кадровая политика и каковы ее место и роль в организации?
 2. Каковы основные направления кадровой политики организации?
 3. В каком виде кадровая политика организации находит свое наиболее полное выражение?
 4. Какова логика процесса разработки концепции кадровой политики организации?
- Дайте характеристику основного содержания кадровой политики конкретной организации.

Семинар 3. Методика изучения проблем кадровой политики.

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое контент-анализ? Чем он отличается от традиционного анализа?
2. Что такое эксперимент? Какова специфика социального и правового эксперимента?

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

3. Что такое наблюдение? Какие виды наблюдения вам известны?
4. Какие опросные методы вам известны?
5. Что такое фокус-группа?
6. Что такое онтология и гносеология?
7. Что такое дискурс и тезаурус?
8. В чем заключается принцип историзма?
9. Зачем нужна исследовательская гипотеза?
10. В чем особенности теории рациональной бюрократии?

Семинар 4. Правовые основы кадровой политики организации.

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое правовые основы кадровой политики и какова их роль в кадровом обеспечении организации и в системе управления персоналом?
2. Охарактеризуйте основные отрасли права, в которых содержатся правовые основы кадровой политики. В чем их особенность?
3. Перечислите основные источники права, в которых содержатся положения по регулированию вопросов формирования, рационального использования и востребованности кадрового потенциала общества (по юридической силе) и охарактеризуйте каждый их них.
4. В чем особенности правовых основ государственной кадровой политики и кадровой политики государственной службы?
5. В чем особенности правовых основ кадровой политики организации?

Семинар 5. Нравственные основы кадровой политики.

Вопросы для обсуждения.

1. Кто определяет содержание миссии, общие цели и стратегию организации?
2. В чем заключается цель миссии организации?
3. С какими объектами вступает в нравственные отношения организация на макроуровне?
4. На каких этических принципах строятся отношения организации на макроуровне?
5. Дайте определение принципа социальной ответственности организации,
6. На каких этических принципах строятся взаимоотношения на микроуровне?
7. В чем заключается содержание принципов благонадежности и лояльности персонала организации?
8. Почему благонадежных работников называют золотым запасом компании?
9. Каковы основные механизмы кадровой политики организации в сфере регулирования нравственных отношений?

Семинар 6. Кадровые процессы и кадровые отношения как объекты кадровой политики организации.

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое кадровые процессы? Приведите примеры кадровых процессов в организации.
2. Приведите примеры качественного и количественного описания кадровых процессов в организации.
3. Приведите возможную классификацию кадровых процессов в организации.
4. Что такое кадровые отношения? Приведите примеры.

Семинар 7. Принципы кадровой политики организации.

Вопросы для обсуждения.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

1. Дайте определение понятию «принципы кадровой политики».
2. Обоснуйте группировку принципов, исходя из философского учения об общем, особенном и единичном. Приведите примеры общих, особенных И частных принципов кадровой политики.
3. Дайте характеристику уровням выделения принципов кадровой политики: теоретико-методологическому, организационному, предметно-практическому.
4. Любое социальное явление содержит сущее и должное. Что выражают принципы кадровой политики — сущее или должное?
5. Приведите примеры принципов кадровой политики предприятия, упреждения, организации, где вы работаете ми учитесь.

Семинар 8. Механизмы реализации кадровой политики организации.

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое механизмы реализации кадровой политики организации?
2. Что такое базовые и специфические механизмы реализации кадровой политики организации? Каковы основания для такой классификации?
3. Раскройте значение организационных механизмов в кадровой политике организации.
4. Что такое технологические механизмы реализации кадровой политики организации?
5. Значение информационных механизмов реализации кадровой политики организации.

Семинар 9. Исторический опыт формирования и реализации государственной кадровой политики.

Вопросы для обсуждения.

1. Что характеризовало кадровую политику Московского царства?
2. Какие органы осуществляли управление кадровой политикой Советского государства?
3. Каковы основные особенности кадровой политики в Киевской Руси?
4. Что такое исторические модели государственной кадровой политики и сколько их всего?
5. Как была организована служба в приказах в XVI—XVII вв.?
6. Какие изменения произошли в государственной кадровой политике при Петре I?
7. Чем характеризовалась бюрократия периода абсолютной монархии?
8. Какие функции осуществлял Разрядный приказ?
9. Какие вам известны особенности кадровой политики в СССР?
10. В чем заключаются функции управления государственной кадровой политикой Российской Федерации начиная с 2000-х гг, и какие органы осуществляют эти функции?
11. Что такое кадровая номенклатура и в чем ее особенности?

Семинар 10. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.

Вопросы для обсуждения.

1. Дайте определение кадровой политике в системе государственной службы.
2. Какие кадровые технологии сегодня применяются для реализации кадровой политики на государственной службе Российской Федерации?
3. Назовите цели каждой из названных кадровых технологий.
4. Дайте характеристику приоритетным направлениям реализации кадровой политики на государственной службе России.
5. Какие кадровые технологии вы бы могли предложить для реализации каждого из перечисленных приоритетных направлений?

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Семинар 11. Кадровая политика на муниципальной службе в Российской Федерации.
Вопросы для обсуждения.

1. Сущность кадровой политики в органах местного самоуправления,
 2. Кадровый потенциал муниципального образования.
 3. Субъекты и объекты кадровой политики на муниципальной службе.
 4. Цели и содержание кадровой политики на муниципальной службе.
 5. Система управления человеческими ресурсами в органах местного самоуправления.
 6. Кадровое обеспечение органа местного самоуправления.
 7. Правовые и организационные основы кадровой политики на муниципальной службе.
 8. Муниципальная служба как социальный институт,
 9. Условия реализации кадрового потенциала местного сообщества.
- Механизмы реализации муниципальной кадровой политики.

Семинар 12. Функции современной HR-службы организации.

Вопросы для обсуждения.

1. Почему традиционные кадровые технологии в современной HR-практике не работают?
2. Назовите ключевые HR-тренды и аргументируйте свою позицию.
3. В чем вы видите различие между функционалом кадровой службы, службы управления персоналом, HR-службы и HR-департамента по организационному развитию?
4. Согласны ли вы с утверждением, что способность учиться быстрее других является единственным конкурентным преимуществом персонала на рынке труда в XXI в.?
5. Какие цифровые навыки наиболее востребованы сегодня на рынке труда?
6. Перечислите ключевые направления деятельности HR-службы современной организации.
7. Каковы, на ваш взгляд, типичные ошибки тех, кто ищет работу?
8. По мнению Н. Талеба, труднее всего проиграть в игре, в которой сам устанавливаешь правила. Так ли это?
9. Какие ключевые компетенции сотрудников, на ваш взгляд, востребованы сегодня на рынке труда?
10. Почему в экономике знаний интеллектуальный капитал организации является ее стратегическим активом, обеспечивающим долгосрочную конкурентоспособность компании и ее высокую деловую активность?

Семинар 13. Лидерство в структуре кадровой политики организации.

Вопросы для обсуждения.

1. Дайте понятие лидерства.
2. Что такое стиль лидерства?
3. Опишите достоинства и недостатки различных стилей лидерства:
 - авторитарного;
 - демократического;
 - либерального.
4. Что такое делегирование? Кому лидер может делегировать полномочия?
5. Какие стили лидерства (управления) раскрывает «управленческая решетка» Блейка и Моутон?
6. Раскройте особенности лидерства, соответствующего стилям hard skills и soft skills,
7. Что такое распределенное лидерство?
8. Что такое трансформационное лидерство?

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

9. Дайте определение харизматическому лидерству.
10. Раскройте особенности лидерства на государственной службе для:
 - лидера органа государственного управления;
 - лидера структурного подразделения государственного органа;
 - лидера на уровне специалиста.

Семинар 14. Управление профессиональным развитием персонала как направление кадровой политики организации.

Вопросы для обсуждения.

1. Какое место занимает профессиональное развитие в стратегии кадровой политики организации?
2. В чем состоит сущность профессионального развития персонала?
3. Какова цель осуществления мер по управлению профессиональным развитием кадров?
4. Какие факторы влияют на профессиональное развитие персонала?
5. Что собой представляет механизм профессионально-квалификационного развития кадров?
6. Что включают в себя новые форматы профессионального развития государственных служащих?
7. Охарактеризуйте роль дополнительной профессионального образования в развитии государственных служащих.
8. Какие технологии и механизмы используются для регулирования профессионально-квалификационного развития персонала?

6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы), составление плана текста, конспектирование текста, выписки из текста, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.
- для формирования умений: работы в команде, решение практических ситуаций и заданий, подготовка к деловым играм, написание и защита проекта и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Вопросы для самостоятельного исследования.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

1. Общая характеристика, назначение, цели и задачи кадровой политики. Объекты и субъекты кадровой политики.
2. Кадровая политика государства, содержание и принципы формирования.
3. Кадровая политика организации, содержание и виды, принципы формирования.
4. Взаимосвязь кадровой политики организации с ее общей политикой.
5. Общие принципы стратегии развития организации и ее взаимосвязь с кадровой политикой.
6. Общие принципы и концепции стратегии управления персоналом организации.
7. Основные принципы реализации кадровой политики, их содержание и направления.
8. Основные цели и задачи службы управления персоналом организации.
9. Основные этапы проектирования кадровой политики в организации.
10. Основные мероприятия по улучшению кадровой политики.
11. Особенности и задачи планирования деятельности организации по трудовым ресурсам.
12. Назначение и основные критерии оценки кадровой политики в организации.
13. Основные мероприятия по улучшению кадровой политики в организации.
14. Понятие, назначение, принципы, цели состав стратегического управления персоналом: их содержание.
15. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом, их компетентность, как главная характеристика деятельности.
16. Организационное построение системы стратегического управления персоналом.
17. Стратегические кадровые мероприятия: их содержание и характеристика.
18. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом организации.
19. Основные этапы составления и реализации стратегии управления персоналом организации, решаемые задачи.
20. Понятие, определение, цель и задачи кадрового планирования организации.
21. Проблемы интеграции кадрового планирования в планы организации. Процесс (этапы) кадрового планирования.
22. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с определением воздействия организационных целей на подразделения организации.
23. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с определением будущих потребностей.
24. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с определением дополнительной потребности в персонале при учете имеющихся кадров организации.
25. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с разработкой конкретного плана действия по ликвидации потребностей в персонале.
26. Методы прогнозирования потребностей в персонале.
27. Состав и качественная характеристика основных видов кадрового планирования.
28. Временные рамки кадрового планирования, характеристика факторов, воздействующих на каждом временном этапе планирования.
29. Распространенные «ловушки» процесса кадрового планирования, их состав и качественная характеристика, пути преодоления.
30. Основные направления деятельности по управлению персоналом: состав и основные характеристики.
31. Система управления персоналом: содержание, система и основные направления деятельности.
32. Система управления персоналом: принципы и методы.
33. Найм и отбор персонала: цель и общий порядок проведения мотивация принятия решения.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

34. Методы и этапы выбора претендента на вакантное место: цели и содержание.
35. Деловая оценка кадров: цель и основные задачи, виды и критерии.
36. Цель и основные задачи разработки и реализации программ профессиональной подготовки персонала. Характеристика видов профессиональной подготовки.
37. Организация и состав, характеристика методов и приемов процесса профессионального обучения. Схожесть и отличие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
38. Основные формы повышения квалификации, их конкретные цели, задачи и программные результаты обучения.
39. Влияние профессионального обучения на деловую карьеру.
40. Роль руководителя в деловой карьере работника.
41. Роль управления персоналом в разработке программ по его развитию.
42. Конфликты в трудовом коллективе и их влияние на деятельность предприятия. Способы выявления и устранения.
43. Стиль руководства и его влияние на программы развития персонала предприятия.
44. Оценка работы службы управления персоналом.
45. Теоретические основы и проблемы формирования и реализации современной государственной кадровой политики.
46. Концептуальная сущность государственной кадровой политики.
47. Цели и задачи государственной кадровой политики, условия их достижения. Основные требования к государственной кадровой политике.
48. Объекты и субъекты государственной кадровой политики – основные характеристики и взаимосвязи.
49. Основные направления государственной кадровой политики.
50. Кадровая доктрина современной России.
51. Основные принципы реализации современной государственной кадровой политики – классификация и характеристика.
52. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления – классификация и характеристика.

7. Примерная тематика контрольных работ, курсовых работ

Контрольные и курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

8. Перечень вопросов для зачета

1. Общая характеристика, цели и задачи кадровой политики
2. Принципы формирования кадровой политики
3. Кадровая политика организации, содержание и виды
4. Принципы формирования и реализации кадровой политики: зарубежный опыт
5. Взаимосвязь кадровой политики с её общей политикой
6. Общие принципы и концепции стратегии управления персоналом организации
7. Общие принципы стратегии развития организации и её взаимосвязь с кадровой политикой
8. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом, их компетентность, как главная характеристика деятельности
9. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом организации
10. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки
11. Факторы, влияющие на разработку кадровой политики
12. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях
13. Сущность кадрового планирования

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

14. Стадии процесса кадрового планирования
15. Основные виды кадрового планирования
16. Уровни и временные рамки кадрового планирования
17. Распространенные «ловушки» процесса кадрового планирования
18. Общая характеристика основных направлений кадрового планирования
19. Сущность планирования потребности в персонале
20. Количественная характеристика персонала
21. Качественная характеристика персонала, ее нормативно-правовая база
22. Источники покрытия потребности в персонале. Кадровый резерв.
23. Методы прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах
24. Планирование развития персонала: назначение, цели и задачи
25. Этапы планирования развития персонала
26. Основные составляющие индивидуального плана развития, их характеристика
27. Цель и основные задачи разработки и реализации программ профессионального обучения персонала

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

9.1. Основная учебная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/519732>
2. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/520481>
3. *Одегов, Ю. Г.* Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/519618>

9.2 Дополнительная учебная литература

1. *Анисимов, А. Ю.* Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/519897>
2. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16260-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/530701>
3. Государственная служба : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16275-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/530728>
4. *Духновский, С. В.* Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/517117>

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

5. *Заборовская, С. Г.* Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14805-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/519830>
6. *Кязимов, К. Г.* Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/516339>
7. *Никитина, А. С.* Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/519151>
8. *Прокофьев, С. Е.* Государственная и муниципальная служба : учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14243-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/511647>
9. *Прокофьев, С. Е.* Государственная служба : учебное пособие для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 223 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15079-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/512067>
10. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/511237>
11. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/511195>
12. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/511328>
13. *Шайдукова, Л. Д.* Социальная политика Российской Федерации : учебное пособие для вузов / Л. Д. Шайдукова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15115-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/520140>

9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Название электронного ресурса	Используемый для работы адрес
eLibrary – Научная электронная библиотека	www.elibrary.ru
ЭБС ibooks.ru – библиотека цифрового века	http://ibooks.ru
Qlib – электронная библиотека образовательных и просветительных изданий	www.iqlib.ru
НЭИКОН – Национальный Электронно-Информационный Консорциум	http://www.neicon.ru
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	http://uisrussia.msu.ru/docs/ips/n/about.htm
Библиотека РФФИ	http://www.rfbr.ru/rffi/ru/books
Университетская библиотека онлайн	http://www.biblioclub.ru/info/about.html
Энциклопедии / Словари	http://www.enc-dic.com/ecology

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Аналитическая библиотека по современной России. Аналитическая лаборатория ВЕДИ	http://www.vedi.ru/sss.html
Аналитическая библиотека по современной России. Национальная электронная библиотека	http://www.nel.ru/analyt.doc/svodka.html
Всем, кто учится: обзоры сайтов, учебники по экономике и управлению	http://www.alleng.ru
Сайт «Корпоративный менеджмент». Новости, публикации, Библиотека управления	http://www.cfin.ru
Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент»	- http://www.ecsocman.edu.ru

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося Текущий контроль

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения модулей дисциплины (оценка)	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся				
		устный опрос	индивидуальные устные опросы	решение заданий в тестовой форме	выполнение практических заданий	дискуссия по вопросам для обсуждения, выносимым на практические (семинарские) занятия
Высокий	отлично	ответы на поставленные вопросы излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	Оценка «отлично» - 85–100% правильных ответов;	выставляется обучающемуся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним, чье решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов решений;	вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристик и в соответствии с нормативными и правовыми актами и теоретическим материалом.
Базовый	хорошо	ответы на поставленные вопросы систематизировано и последовательно	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются систематизиру	Оценка «хорошо» - 70–84% правильных ответов;	выставляется обучающемуся, использовавшему методику	вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		бно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	вано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.		или инструмент анализа с незначительными нарушениями, чей расчет имеет незначительные погрешности;	
Пороговые	удовлетворительно	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные по разделу (модулю) вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопросов, изученных в данном разделе (модуле), имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	Оценка «удовлетворительно» - 55–69% правильных ответов;	выставляетя каждому обучающемуся, чей расчет имеет нарушения, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушением методики его проведения;	вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по	Оценка «неудовлетворительно» - 54% и менее правильных ответов;	выставляетя каждому обучающемуся, если анализ проведен в нарушение методики его	ответ на вопрос отсутствует или в целом неверен.

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		дисциплине, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	разделу (модулю) дисциплины, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.		проведения, результаты не обоснованы, не сделаны выводы, расчет произведен с грубыми нарушениями и не соответствует поставленной задаче.	
--	--	--	---	--	--	--

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)
		Зачет
Высокий	зачтено	расширенное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; использование новых ресурсов (технологий, средств) в решении профессиональных задач; увеличение доли собственного участия в профессиональных практических видах деятельности, не предусмотренных образовательной программой; расширение среды профессиональной деятельности, не предусмотренной образовательной программой; наличие навыков системной оценки качества своей профессиональной деятельности
Базовый	зачтено	полное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; достаточная сформированность практических умений, продемонстрированная в ходе осуществления профессиональной деятельности как в учебной, так и реальной практик; наличие навыков оценивания собственных достижений, определения проблем и потребностей в конкретной области профессиональной деятельности
Пороговый	зачтено	понимание теоретического содержания дисциплины с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, наличие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию
Компетенции не сформированы	не зачтено	отсутствует понимание теоретического содержания дисциплины, несформированность практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, отсутствие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию

ПОЛОЖЕНИЕ	Редакция 1	Шифр УМКД-24-01-2022
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.05 «Разработка кадровой политики» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

11. Материально-техническая база

- Система учебного телевидения, состоящая из телестудии и кабельной инфраструктуры. Телестудия оборудована цифровой видеокамерой, видео-микшером и осветительной аппаратурой. Кабельная инфраструктура построена на коаксиальном кабеле с использованием телевизионной станции «Планар-8».
 - Вычислительный и коммуникационный узел, использующий 4 сервера HELIOS Fortice C1 (Intel Xeon MP 1.4 512Mb Cache/ Up to 4 CPU/ Case Rack 7U/ 2048 Mb DDR SDRAM ECC PC1600/HDD 4 x 36 Gb SCSI Ultra 160 Hot Swap/ RAID Intel U3-2xchannel Ultra 160/LAN контроллеры 2x1000/ FDD 3,5"/CD-ROM 52x).
 - Система дистанционного обучения в режиме «on-line» на базе компьютерной программы Adobe Connect Pro, позволяющая одновременно работать с 5 виртуальными аудиториями, каждая из которых может вмещать до 100 студентов.
 - Университетская компьютерная система административного тестирования, содержащая тест по изучаемой дисциплине.
 - Проектор Acer PNX0709.
 - Доска интерактивная ACTIV Board.
 - Оборудование компьютерной аудитории: Рабочая станция: Процессор Intel Pentium Dual Core E2180, 2000 MHz ОЗУ DDR2-800 1024 Мб, ЖД Maxtor STM 3250310AS – 16 ПЭВМ.
 - Базовое программное обеспечение: Microsoft Windows XP SP3, Mandriva Linux 2010, Microsoft SQL Server 2008, Microsoft Office 2003/2007/, Adobe Reader, WinRar, Oracle Open Office 3.3.0, Microsoft Visual Studio 2008.
- Учебно-лабораторные помещения социально-экономического факультета в достаточной степени оснащены приборами и оборудованием для реализации основной образовательной программы бакалавров по профилю «Экономика предприятий и организаций» направления «Экономика».