

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 «Проектирование кадровой политики»

Направление подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

профиль "Стратегическое управление персоналом"

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367.

Разработчики:

к.с.н., проф.

(занимаемая должность)

Закурдаева В.В.

(ФИО)



(подпись)

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью.

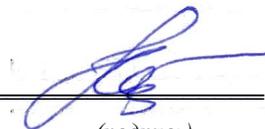
Протокол заседания кафедры № 1 от «1» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., проф.

(ученая степень, звание)

Еськова Н.А.

(ФИО)



(подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – формирование понятия сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала в организациях на всех уровнях управления.

Задачи:

- ознакомление со структурой, предметом и базовыми понятиями дисциплины;
- усвоение основных направлений и приоритетов кадровой политики и кадрового планирования в системе кадрового менеджмента организации;
- характеристика кадрового потенциала организации;
- знакомство с основными технологиями и методами кадровой работы в организациях различных форм собственности;
- формирование теоретических знаний и умение их использовать в практической деятельности.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.05 «Проектирование кадровой политики» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Проектирование кадровой политики изучаются следующие дисциплины:

- Мотивация трудовой деятельности
- Оптимизация кадрового делопроизводства и кадрового учета

После прохождения дисциплины Проектирование кадровой политики изучаются следующие дисциплины:

- Концепция стратегического управления персоналом
- Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений
- Кадровый консалтинг и аудит
- Оценка результативности труда персонала и эффективности службы управления персоналом
- Управление безопасностью персонала
- Управление кадровыми рисками

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать: сущность и методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала в организациях на всех уровнях управления.

Уметь: практически осуществлять планирование человеческих ресурсов предприятия; осуществлять анализ рабочего процесса и технологических операций, используемых в практической деятельности предприятия.

Владеть: современными технологиями кадровой политики и кадрового планирования.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: понятие кадровой политики и определить ее место в системе управления персоналом организации; представление об основных факторах, определяющих содержание кадровой политики современной организации; сущность кадрового планирования, его цели и задачи, также место кадрового планирования в системе работы с персоналом организации.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	владеет навыками подготовки предложений по развитию корпоративной социальной политики
ОПК-10	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	имеет навыки подготовки и обработки запросов и уведомлений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников по вопросам социальной политики в отношении персонала

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
-----	--------------------------	--

ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	владеет навыками согласования условий заключаемых договоров по вопросам управления персоналом
-------	--	---

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		1
Контактная работа (всего)	48.3	48.3
В том числе:		
Лекционные занятия	16	16
Практические занятия	32	32
Контактная работа на пром.атт.	0.3	0.3
Самостоятельная работа	59.7	59.7
ИТОГО:	108	108
з.е.	3	3

Форма обучения Заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		2
Контактная работа (всего)	8.3	8.3
В том числе:		
Лекционные занятия	2	2
Практические занятия	6	6
Контактная работа на пром.атт.	0.3	0.3
Самостоятельная работа	96	96
Часы на контроль	3.7	3.7
ИТОГО:	108	108
з.е.	3	3

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагг	Контроль
1	Кадровая политика — основа управления персоналом организации	1	2	7		
2	Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики Векторы кадровой политики в зависимости от факторов: технология производства, вложения в персонал, эксплуатация персонала, человеческие отношения.	1	2	6		
3	Формирование и реализация кадровой политики Этапы проектирования кадровой политики.	2	4	7		
4	Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом Понятие стратегического управления персоналом.	2	4	6		
5	Система стратегического управления персоналом организации Цели и задачи стратегического управления персоналом.	2	4	7		
6	Численность и структура персонала организации Качественные и количественные характеристики персонала.	2	4	6		
7	Сущность и содержание кадрового планирования Необходимость и условия технологизации кадровой работы.	2	4	8		
8	Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом Понятие «оперативный план работы с персоналом», структура оперативного плана работы с персоналом.	2	4	6		
9	Планирование и прогнозирование потребности в персонале Сущность планирования потребности в персонале	2	4	6,7		
	ИТОГО:	16	32	59.7	0.3	

Форма обучения Заочная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Катт	Контроль
1	Кадровая политика — основа управления персоналом организации	1		12		
2	Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики Векторы кадровой политики в зависимости от факторов: технология производства, вложения в персонал, эксплуатация персонала, человеческие отношения.			10		
3	Формирование и реализация кадровой политики Этапы проектирования кадровой политики.		1	10		
4	Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом Понятие стратегического управления персоналом.			10		
5	Система стратегического управления персоналом организации Цели и задачи стратегического управления персоналом.			12		
6	Численность и структура персонала организации Качественные и количественные характеристики персонала.		1	10		
7	Сущность и содержание кадрового планирования Необходимость и условия технологизации кадровой работы.	1	1	10		
8	Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом Понятие «оперативный план работы с персоналом», структура оперативного плана работы с персоналом.		1	10		
9	Планирование и прогнозирование потребности в персонале Сущность планирования потребности в персонале		2	12		
	ИТОГО:	2	6	96	0.3	3.7

5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Содержание раздела/темы
-------	--------------------------------------	-------------------------

1	Кадровая политика — основа управления персоналом организации	Сущность кадровой политики персоналом, корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики. Назначение кадровой политики, ее цель. Элементы кадровой политики: политики занятости, обеспечения рабочей силой, обучения персонала, в области развития и карьеры, сокращения персонала, мотивации.
2	Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики Векторы кадровой политики в зависимости от факторов: технология производства, вложения в персонал, эксплуатация персонала, человеческие отношения.	Внешние и внутренние факторы, определяющие формирование кадровой политики. Стадии жизненного цикла организации и их связь с управлением персоналом.
3	Формирование и реализация кадровой политики Этапы проектирования кадровой политики.	Процесс формирования кадровой политики, основные принципы работы. Учет связи кадровой политики и стратегии развития организации. Локальные нормативные акты, в которых учитывается кадровая политика. Разработка Положения о кадровой политике: структура, форма представления.. Пути реализации кадровой политики с учетом кадровых мероприятий, проводимых на предприятии, критерии оценки эффективности кадровой политики.
4	Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом Понятие стратегического управления персоналом.	Соотношение стратегии и тактики. Процесс стратегического управления персоналом. Методы анализа внешней среды организации. Формулирование и выбор стратегии. Стратегические альтернативы, критерии выбора. Оценка стратегии.
5	Система стратегического управления персоналом организации Цели и задачи стратегического управления персоналом.	Стратегия управления персоналом организации. Цель и задачи стратегии управления персоналом, конкурентный трудовой потенциал. Компетентность персонала. Этапы формирования трудового потенциала. Реализация стратегии управления персоналом: правила и цели. Кадровое планирование как инструмент реализации стратегии управления персоналом. Стратегический контроль.
6	Численность и структура персонала организации	Понятия нормативной, списочной и явочной численности персонала; причины

	Качественные и количественные характеристики персонала.	сменяемости персонала. Основные виды структуры персонала организации: организационная, функциональная, штатная, ролевая, социальная.
7	Сущность и содержание кадрового планирования Необходимость и условия технологизации кадровой работы.	Содержание и функции кадровых технологий. Сущность кадрового планирования, его цели и задачи, также место кадрового планирования в системе работы с персоналом организации. Соотношение целей организации и кадрового планирования. Основные виды кадрового планирования. Кадровый контроллинг.
8	Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом Понятие «оперативный план работы с персоналом», структура оперативного плана работы с персоналом.	Содержание оперативного плана работы с персоналом. Сущность и принципы маркетинга персонала
9	Планирование и прогнозирование потребности в персонале Сущность планирования потребности в персонале.	Виды потребностей в персонале.

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела/темы дисциплины	Формируемые компетенции		
	ОПК-6	ОПК-10	ПК-20
Кадровая политика — основа управления персоналом организации			+
Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики Векторы кадровой политики в зависимости от факторов: технология производства, вложения в персонал, эксплуатация персонала, человеческие отношения.			+
Формирование и реализация кадровой политики Этапы проектирования кадровой политики.	+		+
Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом Понятие стратегического управления персоналом.		+	
Система стратегического управления персоналом организации Цели и задачи стратегического управления персоналом.			+
Численность и структура персонала организации Качественные и	+	+	

количественные характеристики персонала.			
Сущность и содержание кадрового планирования Необходимость и условия технологизации кадровой работы.		+	+
Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом Понятие «оперативный план работы с персоналом», структура оперативного плана работы с персоналом.			+
Планирование и прогнозирование потребности в персонале Сущность планирования потребности в персонале	+	+	+

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается подготовка докладов и эссе.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, написания эссе, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – зачет.

Обязательным условием для получения положительной оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к зачету:

1. Кадровая политика: понятие и типы.
2. Соотношение понятий «кадровая политика» и «управление персоналом».
3. Основное содержание кадровой политики.
4. Цели кадровой политики.

5. основополагающие принципы формирования кадровой политики.
6. Основные характеристики кадровой политики в компании.
7. Этапы кадровой политики.
8. Критерии оценки кадровой политики.
9. Нормативные документы, отражающие кадровую политику организации.
10. Кадровая стратегия и кадровые мероприятия.
11. Факторы развития стратегических концепций.
12. Механизм формирования кадровой политики (основные этапы).
13. Трудовой потенциал работника и общества.
14. Сущность и содержание кадрового планирования.
15. Кадровый контроллинг.
16. Оперативный план работы с персоналом.
17. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.
18. Методы кадрового анализа.
19. Планирование расходов на персонал.
20. Оценка эффективности расходов на персонал.
21. Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели.
22. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся
23. Перечень информационных технологий

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: Microsoft Word, Excel;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее оборудование: проектор AcerX1160ZADV, DLPDigitalZoom, SVGA 800x600, 2000: 1, 2000 ANSI, Проектор Epson, Проектор Benq, Проектор Infocus, Интерактивная доска SmartBoard, Ноутбук AcerExtensa 5620/T5550/ 15.4", WXGA/2048/160/x3100/DVDRW/WiFi/XPPro, Ноутбук LenovoB570 Celeron 2.4 ГГц, 4096 Мб, Ноутбук LenovoB590 IntelCore™ i3-3110M, 2.4 ГГц, 4096 Мб, Экран на треноге DINONTripod 180x180 MW, белый матовый, Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, 17" SamsungSyncMaster, Компьютер Celeron-D 331-2.66 ГГц, 512Мб, 160Гб, 17" Samsung 710N, Компьютер IntelPentiumDualCPU 1,8 ГГц, 2048 Мб, Колонки.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие программное обеспечение и информационно справочные системы: ЭБСZnanium, Консультант плюс, Гарант, WindowsXPProfessional 2SP, Windows 7, MicrosoftOffice 2007, MicrosoftOffice 2010, 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях, Антивирус DoctorWeb, ApacheOpenOffice, NetBeansIDE, BPWin (Demo версия), Java, Appach, MySQLServer 5.0, PHP, GPSS, Prolog, Gimp 2, CorelDrawGraphicsSuiteX4.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Кузьмина Наталья Михайловна Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010891-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/504864>
2. Левушкина С. В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. – 168 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514173> - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/514173>
3. Кибанов Ардальон Яковлевич Разработка кадровой политики организации [Кадровик. Кадровое делопроизводство, № 1, 2009, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/452850>

б) дополнительная литература

1. Гаджинский Адиль Мухтарович Проектирование товаропроводящих систем на основе логистики / Гаджинский А.М. - М.: Дашков и К, 2017. - 324 с.: ISBN 978-5-394-01692-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415197>
2. Ушакова Марина Владимировна Концепции стратегии кадровой политики организации [Кадровик. Кадровый менеджмент, № 10, 2008, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/452815>
3. Федорченко Сергей Николаевич Государственная кадровая политика в Советском Союзе и современной России: политико-философский анализ : монография / С.Н. Федорченко. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 154 с. — (Научная мысль). — [www.dx.doi.org/10.12737/monography_590c76247008b8.42178211](http://dx.doi.org/10.12737/monography_590c76247008b8.42178211). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/882215>
4. Ушакова Марина Владимировна Стратегия кадровой политики организации и

направление ее реализации [Вестник ГУУ. Социология и управление персоналом, Выпуск 8 (34), 2007, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/453206>

5. Соломанидина Татьяна Отговна Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/753429>

в) Интернет-ресурсы:

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
3. Персонал.ру
4. Кадровик.ру
5. Российское “Интернет-агентство занятости”

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием</p>	<p>№001, №002, №215, №309, №406</p>	<p>Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.</p> <p>Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.</p>
<p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий.</p> <p>Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>№402, №404, №005, №107, №110, №207</p>	<p>Учебные рабочие места</p> <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Помещение для самостоятельной работы	№102	столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.
Библиотека	№004	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	