

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«28» ___ 06 ___ 2022 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.05

Основы кадровой политики и кадровое планирование

Учебный план: 2022-2023 38.03.02 ИЭСТ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОО №1-1-152.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

План учебного процесса

| Семестр (курс для ЗАО) | | Контактная работа обучающихся | | Сам. работа | Контроль, час. | Трудоёмкость, ЗЕТ | Форма промежуточной аттестации |
|---------------------------|-----|-------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------------|--------------------------------------|
| | | Лекции | Практ. занятия | | | | |
| 4 | УП | 34 | 34 | 75,75 | 0,25 | 4 | Зачет |
| | РПД | 34 | 34 | 75,75 | 0,25 | 4 | |
| Итого | УП | 34 | 34 | 75,75 | 0,25 | 4 | |
| | РПД | 34 | 34 | 75,75 | 0,25 | 4 | |

Санкт-Петербург
2022

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

Лизовская Вероника
Владимировна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Ильинский Игорь
Валерьянович

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Ильинский Игорь
Валерьянович

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Приобретение компетенций в области разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования, способствующей эффективному достижению целей бизнеса за счет высокого качества персонала и его удовлетворенности качеством трудовой жизни и высокой мотивации к труду.

1.2 Задачи дисциплины:

- ознакомить обучающихся со значением кадровой политики в деятельности современной организации;
- сформировать понимание критериев оценки эффективности кадровой политики компании;
- ознакомить с основами государственного регулирования вопросов кадровой политики организации;
- ознакомить с основными этапами кадрового планирования организации.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

- Учебная практика (ознакомительная практика)
- Организационное поведение
- Социология
- Экономика кадровых решений
- Управление человеческими ресурсами

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| |
|---|
| ПК-4: Способен осуществлять разработку корпоративной социальной политики в ходе управления человеческими ресурсами |
| Знать: методы и средства поиска, систематизации и обработки нормативно-правовой информации по вопросам кадровой политики |
| Уметь: формировать документацию по кадровым вопросам и формировать планы по кадрам |
| Владеть: Навыками применения действующего законодательства по кадровым вопросам в своей профессиональной деятельности |

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий | Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа | | СР (часы) | Инновац. формы занятий | Форма текущего контроля |
|---|---------------------------|-------------------|---------------|--------------|------------------------------|-------------------------------|
| | | Лек. (часы) | Пр. (часы) | | | |
| Раздел 1. Стратегия организации и кадровая политика. | 4 | | | | | О |
| Тема 1. Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики. Практическое занятие: Уровни кадровой политики | | 4 | 2 | 8 | ГД | |
| Тема 2. История становления и развития кадровых служб организации. Практическое занятие: Организация кадровой службы на предприятии | | 4 | 2 | 8 | ГД | |
| Тема 3. Законодательство о государственной и муниципальной службе в РФ и основы государственной кадровой политики. Практическое занятие: основы государственной кадровой политики | | 2 | 2 | 8 | ГД | |
| Раздел 2. Совершенствование кадровой политики в организации | | | | | | ДС,О |
| Тема 4. Критерии эффективности кадровой политики организации. Практическое занятие: Показатели эффективности кадровых решений | | 4 | 4 | 8 | ГД | |
| Тема 5. Диагностика кадровой политики организации. Практическое занятие: Процесс диагностики кадровой политики | | 4 | 6 | 6 | ГД | |
| Тема 6. Специфика государственной кадровой политики. Практическое занятие: Государственная кадровая политика | | 2 | 2 | 5,75 | ГД | |

| | | | | | |
|---|----|----|-------|----|------|
| Раздел 3. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. | | | | | |
| Тема 7. Понятие и значение кадрового планирования Практическое занятие: Процесс кадрового планирования | 4 | 2 | 8 | ГД | ДС,О |
| Тема 8. Определение потребности в персонале Практическое занятие: Анализ потребности в персонале | 2 | 4 | 8 | ГД | |
| Тема 9. Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды Практическое занятие: Значение кадрового резерва | 4 | 2 | 7 | ГД | |
| Раздел 4. Контроль кадровых процессов | | | | | |
| Тема 10. "Кадровый портрет" организации Практическое занятие: Формирование "кадрового портрета" организации | 2 | 4 | 4 | ГД | ДС |
| Тема 11. Система анализа и учета социально-психологических факторов в управлении персоналом Практическое занятие: Социально-психологические факторы управления | 2 | 4 | 5 | ГД | |
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО) | 34 | 34 | 75,75 | | |

| | | | | | |
|---|--|-------|-------|--|--|
| Консультации и промежуточная аттестация (Зачет) | | 0,25 | | | |
| Всего контактная работа и СР по дисциплине | | 68,25 | 75,75 | | |

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

| Код компетенции | Показатели оценивания результатов обучения | Наименование оценочного средства |
|-----------------|--|-----------------------------------|
| ПК-4 | Формулирует основные понятия и проблемные вопросы кадровой политики | Вопросы для устного собеседования |
| | Определяет основные критерии эффективности кадровой политики и перечень необходимых документов | Вопросы для тестирования |
| | Применяет нормативно-правовые акты для разработки документации в сфере кадровой политики | Практико-ориентированные задания |

5.1.2 Система и критерии оценивания

| Шкала оценивания | Критерии оценивания сформированности компетенций | |
|------------------|--|-------------------|
| | Устное собеседование | Письменная работа |
| Зачтено | Обучающийся продемонстрировал знание основных понятий, подходов, принципов и методов, тем дисциплины. В достаточной степени владеет терминологией, освоил основные рекомендованные источники информации. Допускаются несущественные ошибки в ответах на вопросы преподавателя. | |

| | |
|------------|--|
| Не зачтено | <p>Неспособность сформулировать отдельные понятия дисциплины, незнание основных терминов, подходов и методов. Отсутствие целостного представления о предмете дисциплины. Существенные ошибки или пробелы по значительной части принципиально важных вопросов предмета.</p> |
|------------|--|

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

| № п/п | Формулировки вопросов |
|-----------|--|
| Семестр 4 | |
| 1 | Стратегия организации и кадровая политика. |
| 2 | Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики |
| 3 | Кадровая политика и кадровые процедуры. |
| 4 | Кадровая программа организации. |
| 5 | Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации |
| 6 | Основы государственной кадровой политики |
| 7 | История становления и развития кадровых служб организации |
| 8 | Современные кадровые службы: цели, функции, структура, персонал |
| 9 | Содержание современной российской кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления |
| 10 | Сущность, цели, задачи кадрового планирования |
| 11 | Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды |
| 12 | Найм и отбор персонала в организацию |
| 13 | Развитие персонала как социально-экономический процесс |
| 14 | Место и роль функции оценки в системе управления персоналом |
| 15 | Задачи управления, требующие оценки персонала |
| 16 | . Руководители и подчиненные. Функции, обязанности, качества руководителя |
| 17 | «Кадровый портрет» организации |
| 18 | Виды и типы кадровой политики |
| 19 | Алгоритм разработки кадровой политики организации |
| 20 | Основные законодательные акты, регламентирующие аспекты кадровой политики |
| 21 | Субъекты и объекты кадровой политики |
| 22 | Открытая и закрытая кадровая политика |
| 23 | Превентивная кадровая политика |
| 24 | Цели и задачи кадрового планирования |
| 25 | Направления повышения эффективности кадровой политики |
| 26 | Использование профессиональных стандартов при разработке кадровой политики организации |
| 27 | Внешние факторы, оказывающие влияние кадровую политику |
| 28 | Кадровая политика на разных уровнях управления организацией |
| 29 | Проблемы кадровой политики |
| 30 | Кадровый контроллинг: сущность и роль |
| 31 | Методы кадрового планирования |
| 32 | Ключевые показатели эффективности деятельности персонала |
| 33 | Разработка кадровых мероприятий на основе кадровой политики |
| 34 | Виды кадрового контроллинга |
| 35 | Специфика кадровой политики в органах государственной власти |

5.2.2 Типовые тестовые задания

1. Какими могут быть тенденции продвижения персонала при открытом типе кадровой политики?
 - а) с одной стороны возможность роста затруднена за счет постоянного притока новых кадров;
 - б) вполне вероятно головокружительная карьера за счет высокой мобильности кадров;
 - в) предпочтение при назначении.
2. Как происходит внедрение инноваций в открытом типе кадровой политики?
 - а) постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников;
 - б) инновационное поведение необходимо специально стимулировать
 - в) основной механизм инновации - контракт;
 - г) является результатом осознания работниками и общности своей судьбы с судьбой предприятия.
3. Какая цель преследуется на этапе программирования по проектированию кадровой политике?
 - а) согласование принципов и целей работы с персоналом;
 - б) разработка конкретизированных программ, путей достижения целей;
 - в) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Кейс 1

Краткая характеристика ЗАО хлебозавод «Зёрнышко» следующая:

- Сфера и направление деятельности: выпуск продукции в хлебопекарном цехе, кондитерском цехе, производство полуфабрикатов.

- Размер предприятия: общая численность персонала - 300 человек.

- Этап жизненного цикла предприятия: кризис.

- Общая стратегия предприятия: дифференциация продукта.

- Режим работы организации: 7 дней в неделю, круглосуточно (без обеденного перерыва).

Отсутствующие в условиях задания факты и обстоятельства могут быть введены магистрантом дополнительно, если они не противоречат условиям задания.

Контрольные вопросы и задания

1. Определите содержание и тип кадровой политики.
2. Сформируйте систему управления персоналом, включая разработку штатного расписания и пофакторную структуру персонала.
3. Обозначьте кадровые проблемы и возможные пути их решения для предприятия.

Кейс 2.

На крупном металлургическом комбинате занято около 30 тыс. человек. Комбинат формирует систему стратегического управления персоналом.

Характеристика условий хозяйствования комбината на 5-летний период: технологии основного производства останутся совместимы с применяемыми, электросталеплавильное производство получит качественное развитие за счет внедрения новых современных мощностей, жесткая конкуренция на рынке черных металлов и превышение предложения над спросом приведут к снижению мировых цен, рынок рабочей силы в ближайшие пять лет полностью обеспечит потребности предприятия по основным категориям производственного и управленческого персонала.

Текущее состояние трудового потенциала

Демографическая структура персонала: средний возраст производственного персонала превышает 45 лет; персонала аппарата управления производством - 49 лет; руководящего персонала общекорпоративного управления — 37 лет.

Профессионально-квалификационная структура - для производственного персонала характерен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.

Корпоративная культура предприятия не имеет целенаправленного управляемого развития и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования, и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений на уровне управления предприятием.

Управление персоналом в целом находится в стадии совершенствования и внедрения современных технологий управления персоналом. Необходимо дальнейшее развитие системы УЧР.

Задания:

1. Определите тип кадровой политики предприятия. Аргументируйте ответ.
2. Исходя из предполагаемых условий хозяйствования комбината и нынешнего состояния трудового потенциала, разработать общую стратегию управления персоналом на 5-летний период, отразив в ней желаемое состояние трудового потенциала через 5 лет по всем пяти разделам, характеризующим текущее состояние трудового потенциала: демографическому, профессионально-квалификационному, уровню корпоративной культуры, социальному статусу персонала, состоянию системы управления персоналом.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Зачет проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 40 мин. При подготовке к ответу студент может пользоваться калькулятором.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

| Автор | Заглавие | Издательство | Год | Ссылка |
|--|---|--|------|---|
| 6.1.1 Основная учебная литература | | | | |
| Барбарская, М. Н. | Основы управления человеческими ресурсами | Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ | 2019 | https://www.iprbooks.hop.ru/111395.html |
| Степанова, С. М., Челнокова, Н. Ю., Луховская, О. К. | Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления | Саратов: Ай Пи Эр Медиа | 2018 | http://www.iprbookshop.ru/73330.html |
| 6.1.2 Дополнительная учебная литература | | | | |
| Гусятникова, Д. Е. | Кадровый учет с нуля (2-е издание) | Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа | 2017 | http://www.iprbookshop.ru/57061.html |
| Погодина, Г. В. | Обязательный курс профессионала кадровой работы. Для начинающего HR-специалиста | Новосибирск: Сибирское университетское издательство | 2017 | http://www.iprbookshop.ru/65150.html |
| Черепанов, В. В. | Основы государственной службы и кадровой политики | Москва: ЮНИТИ-ДАНА | 2017 | http://www.iprbookshop.ru/71033.html |
| Коновалова, Н. В. | Основы кадровой политики и кадрового планирования | Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики | 2017 | http://www.iprbookshop.ru/108093.html |
| Петрова И. Е. | Кадровый менеджмент | СПб.: СПбГУПТД | 2019 | http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=201941 |

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| Аудитория | Оснащение |
|----------------------|---|
| Лекционная аудитория | Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска |
| Компьютерный класс | Мультимедийное оборудование, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду |