

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

« 21 » 02 2023 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.05

Основы кадровой политики и кадровое планирование

Учебный план: 2023-2024 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	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

Лизовская
Владимировна

Вероника

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Лизовская
Владимировна

Вероника

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Лизовская
Владимировна

Вероника

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

Управление человеческими ресурсами

Экономика кадровых решений

Социология

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							
Тема 4. Критерии эффективности кадровой политики организации Практическое занятие: Показатели эффективности кадровых решений		4	4	8	ГД		ДС,О
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	ДС,О
Раздел 3. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.					
Тема 7. Понятие и значение кадрового планирования Практическое занятие: Процесс кадрового планирования	4	2	8	ГД	
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					ДС
Тема 10. "Кадровый портрет" организации Практическое занятие: Формирование "кадрового портрета" организации	2	4	4	ГД	
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 издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
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
Барбарская, М. Н.	Основы управления человеческими ресурсами	Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ	2019	https://www.iprbookshop.ru/111395.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
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
Черепанов, В. В.	Основы государственной службы и кадровой политики	Москва: ЮНИТИ-ДАНА	2017	http://www.iprbookshop.ru/71033.html
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

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