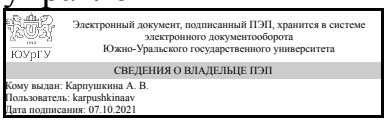
ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и управления



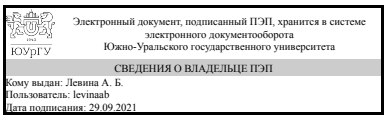
А. В. Карпушкина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины Б.1.21 Основы кадровой политики и кадрового планирования
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр **тип программы** Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

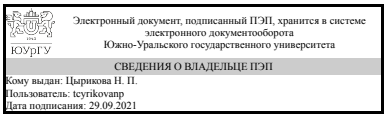
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

Разработчик программы,
к.пед.н., доц., доцент



Н. П. Цырикова

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов знаний в области основ разработки и реализации кадровой политики, стратегии управления персоналом, методологии кадрового планирования и на этой основе выработка у них навыков эффективного управления человеческими ресурсами в современной организации. Задачи: - изучить суть понятия «кадровая политика», принципы, цель, задачи, типы и их связь со стратегией развития организации; - сформировать четкое понимание элементов и этапов разработки кадровой политики; - раскрыть механизмы и факторы, оказывающие влияние на кадровую политику; - ознакомить с основными социальными процессами и проблемами, регулирующими разработку политики в современных условиях; - изучить критерии оценки и ключевые показатели эффективности кадровой политики; - ознакомить с особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях; - рассмотреть особенности кадровой политики инновационно ориентированной организации; - сформировать навыки разработки и совершенствования кадровой политики организации. - изучить суть понятия «кадровое планирование», принципы, цель, задачи; - сформировать четкое понимание методов кадрового планирования; изучить методики планирования: численности и структуры персонала, развития персонала, социального развития, социальной ответственности бизнеса, рисков и сопротивления персонала; - раскрыть механизмы, факторы и резервы роста производительности труда; - сформировать навыки количественного и качественного планирования персонала и в соответствии со стратегией развития организации.

Краткое содержание дисциплины

В программе подготовки дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» занимает важное место, т.к. понимание принципов и закономерностей кадровой политики организации и на ее основе кадрового планирования является неотъемлемой частью системы знаний бакалавра в области управления персоналом. Отличительной особенностью данной дисциплины является междисциплинарный подход к ее изучению. Курс раскрывает содержательные и прикладные аспекты кадровой политики и планирования: концептуальные основы кадровой политики организации; элементы и этапы разработки кадровой политики; оценка эффективности кадровой политики; практические аспекты реализации кадровой политики; концептуальные основы кадрового планирования; практические аспекты кадрового планирования в организации; планирование производительности труда. Изучение дисциплины организовано в соответствии с учебными планами подготовки бакалавров и включает в себя лекции, практические занятия и самостоятельную работу. В курсе применяются технологии электронного обучения с использованием электронной образовательной среды. Трудоемкость изучения дисциплины - две зачетных единицы. Лекционные занятия направлены на изучение основных теоретических вопросов в соответствии с содержанием курса. Они проводятся в сопровождении презентаций с использованием мультимедийного оборудования. Цель практических занятий – осмысление и усиление прикладного значения изложенного на лекционных занятиях материала. Они проводятся в разнообразных формах с использованием интерактивных методов обучения и могут включать: групповую работу, групповую дискуссию на заданную тему; выполнение упражнений, анализ

конкретных ситуаций; опрос по теоретическому материалу; выполнение письменных контрольных и самостоятельных работ; тестирование. Значительный объем практических занятий направлен на развитие творческих способностей будущих бакалавров, умению работать в малых группах, принимать решения в области управления персоналом организации. При изучении дисциплины большое значение имеет внеаудиторная работа студентов. Эта форма обучения включает набор различных видов работы: изучение литературы, выполнение творческих заданий, анализ конкретных ситуаций, подготовку отчетов по заданиям и информационных сообщений. В электронной образовательной среде Moodle размещен учебный курс, в котором студенты могут прочитать основной и дополнительный теоретический материал, проверить свои знания с помощью контрольных вопросов, тестов и должны выполнить указанные задания. В рамках самостоятельной работы предусмотрены индивидуальные задания. Итоговый контроль осуществляется в форме зачета. Обязательным условием допуска студента к зачету является посещаемость лекционных и практических занятий, активная работа на практических занятиях, выполнение всех аудиторных и внеаудиторных индивидуальных и групповых заданий, положительная оценка на промежуточной аттестации.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать:основы кадрового планирования в организации;
	Уметь:применять на практике методики кадрового планирования в соответствии со стратегическими планами организации;
	Владеть:методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать:концептуальные основы кадровой политики организации;
	Уметь:применять на практике методики разработки кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации;
	Владеть:основами разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом
ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать:содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления персоналом;
	Уметь:рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
	Владеть:навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность кадровой политики

	и кадрового планирования и оценивать их эффективность

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.23 Основы управления персоналом	В.1.23 Управление социальным развитием персонала

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Б.1.23 Основы управления персоналом	Знать: содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, суть, закономерности, принципы и методы управления персоналом); основные подсистемы, функции и методы управления персоналом; Уметь: применять эти знания на практике; Владеть: методами разработки и реализации стратегий и планов управления персоналом

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		9
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
Аудиторные занятия:	8	8
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	64	64
Подготовка к практическим занятиям	8	8
Подготовка к зачету	24	24
Подготовка отчетов по заданиям	32	32
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР

1	Основы кадровой политики организации	4	2	2	0
2	Основы кадрового планирования	4	2	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Концептуальные основы кадровой политики организации. Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации	1
1	1	Разработка кадровой политики. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.	1
3	1	Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации. Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях. Кадровая политика инновационно ориентированной организации	0
2	2	Практические аспекты кадрового планирования в организации. Планирование численности и структуры персонала. Планирование развития персонала. Планирование социального развития. Планирование социальной ответственности бизнеса.	1
2	2	Кадровое планирование в организации. Принципы планирования в деятельности организации. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности. Балансовые методы планирования.	1
4	2	Планирование производительности труда. Производительность как показатель эффективности труда. Факторы и резервы роста производительности труда	0

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Упражнение «Разработка регламента «Положение о кадровой политике организации». Кейс «Положение о совете по кадровой политике»	1
1	1	Практические ситуации "Принципы, цели и задачи КП". Кейсы "Типология кадровой политики"	1
3	1	Практические ситуации: «Отличия кадровой политики в российских и зарубежных организациях». «Кадровая политика инновационной организации»	0
2	2	Кейсы: «Планируем развитие персонала». «Планируем эффективность производительности труда». «Планируем риски и сопротивление персонала»	1
2	2	Упражнения: «Балансовые методы планирования персонала»	1
4	2	Кейсы: «Факторы и резервы роста производительности труда»	0

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Подготовка отчетов по заданиям	основная литература №№1;2; дополнительная литература №№1-3; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1;2; журналы №№1-3	32
Подоговка к зачету	основная литература №№1;2; дополнительная литература №№1-3; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1;2;	24
Подготовка к практическим занятиям	основная литература №№1;2; дополнительная литература №№1-3; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1;2	8

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Кейс - технологии	Практические занятия и семинары	Решение практических ситуаций, мозговой штурм, групповая дискуссия	2

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Основы кадровой политики организации	ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Зачет	№№ 1-40
Основы	ПК-2 знанием основ кадрового	Зачет	№№1-40

кадрового планирования	планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике		
Все разделы	ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Зачет	№№1-40
Основы кадровой политики организации	ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Проверка отчета по заданию	Задание 1 Проанализировать кадровую политику организаций по информации официальных сайтов
Основы кадрового планирования	ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Проверка отчета по заданию	Задание 2 Методика планирования численности и структуры персонала
Основы кадрового планирования	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Проверка отчета по заданию	Задание 3 Методика планирования развития персонала
Основы кадрового планирования	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Проверка отчета по заданию	Задание 4 Методика планирования социального развития персонала
Основы кадрового планирования	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Проверка отчета по заданию	Задание 5 Методика планирования производительности труда
Основы кадрового	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ	Проверка отчета по заданию	Задание 6 Методика планирования рисков и

планирования	маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике		сопротивления персонала
Все разделы	ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Подтверждение бонуса	Бонусное задание 7

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Зачет	Проводится в форме тестирования. Комплексный тест состоит из 40 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 1 час. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 40.	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %.
Проверка отчета по заданию	Проверка осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 10 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 8 баллов - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 6 баллов - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 4 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 2 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
Подтверждение бонуса	Студент представляет копии документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %.	Зачтено: +15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в

		олимпиаде Не зачтено: 0

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Зачет	Понятие и сущность кадровой политики. Кадровая политика организации, её роль в политике организации. Цель и задачи кадровой политики современной организации. Типы кадровой политики организации. Закрытая кадровая политика организации. Открытая кадровая политика организации. Принципы формирования кадровой политики Этапы проектирования кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Стратегия развития организации и кадровая политика. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Принципы кадрового планирования. Методы кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Планирование привлечения персонала. Планирование адаптации персонала. Планирование обучения персонала. Планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения. Планирование безопасности труда персонала. Планирование расходов на персонал. Планирование высвобождения и сокращения персонала Вопросы для проведения опроса по дисциплине ОКПиКП.docx
Проверка отчета по заданию	Задания № 1; 2; 3; 4; 5; 6
Подтверждение бонуса	

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Аширов, Д. А. Управление персоналом Учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" Д. А. Аширов. - М.: Проспект, 2006. - 432 с.
2. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия Учеб. пособие Е. В. Маслов; Новосиб. гос. акад. экономики и упр. - М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2003. - 309,[3] с.

б) дополнительная литература:

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом : теория и практика [Текст] учебник В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2009. - 688 с.
2. Цыпкин, Ю. А. Управление персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по экон. специальностям Ю. А. Цыпкин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 445, [1] с. ил.

3. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] учеб.-практ. пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - 363 с. ил.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Управление персоналом
2. Менеджмент в России и за рубежом
3. Справочник по управлению персоналом

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Рабочая программа по дисциплине "Основы кадровой политики и кадрового планирования"

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/966 — Загл. с экрана.
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление персоналом. Теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Проспект, 2014. — 64 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54891 — Загл. с экрана.

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия	429	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную

и семинары	(2)	информационно-образовательную среду университета