

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Кадровый консалтинг и коучинг»

Уровень образования – магистратура

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Теория и практика кадровой политики государства и организации
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к.э.н., доцент Е.Н. Таганова

к.г.н., доцент Ю.В.Шпортько

Ответственный редактор:

д.э.н., проф. Н.И.Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

Оглавление

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы	5
2. Структура дисциплины	5
3. Содержание дисциплины	9
4. Образовательные технологии	10
5. Оценка планируемых результатов обучения	11
5.1. Система оценивания	11
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине	12
5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	15
6.1. Список источников и литературы	15
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины	17
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	18
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	19
9. Методические материалы	21
9.1. Планы семинарских занятий	21
Приложение 1 Аннотация дисциплины	30
Приложение 2 Лист изменений	31

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по различным вопросам кадровой политики в современных условиях.

Задачи:

1. приобретение знаний в области нормативно-правового регулирования кадровой политики государства и организации;
2. понимание закономерностей формирования кадровой политики государства и организации;
3. теоретическое и практическое освоение современной методологии формирования, совершенствования и реализации кадровой политики государства и организации.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.2. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой политики в организации.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этапы формирования и реализации кадровой политики организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать кадровую политику в организации; - оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; - применять на практике принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики государства и организации; - определять направления совершенствования кадровой политики.

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа существующей кадровой политики; -навыками внедрения и реализации кадровой политики;
ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	ПК-2.1 Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы сбора информации о потребностях организации в персонале <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора информации о потребностях организации в персонале

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к обязательной части учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг»

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Методология исследовательской деятельности и академическая культура, Современные проблемы управления персоналом.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин Проектирование в управлении персоналом, Современные технологии управления персоналом, для преддипломной практики, для подготовки к сдаче и сдаче государственного экзамена, защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	8

2	Семинары	22
Всего:		30
Контроль		18

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 60 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	8
2	Семинары	16
Всего:		24
Контроль		18

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	4
2	Семинары	4
3	Семинары	4
Всего:		12
Контроль		9

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 87 академических часа(ов).

2. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
---	---------------------------------	------------

1	Государственная кадровая политика (ГКП): сущность, понятие, цели и механизмы реализации в современных условиях	<p>Государственная кадровая политика (ГКП) как стратегия формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны, система официально признанных (провозглашенных законодательно) целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений.</p> <p>Кадровые процессы: сущность и тенденции развития. Объект и предмет государственной кадровой политики (ГКП).</p> <p>Объективность и субъективность государственной кадровой политики (ГКП).</p> <p>Принципы государственной кадровой политики, их группировка и ранжирование.</p> <p>Механизмы реализации государственной кадровой политики в современных условиях .</p> <p>Стратегия и тактика государства в области обеспечения кадрами экономической реформы .</p> <p>Пути повышения эффективности системы государственного управления.</p>
2	Государственная кадровая политика как основа социальной политики государства	<p>Социальная роль государственной кадровой политики. Государственная политика трудоустройства инвалидов и молодёжи. Государственные программы. Роль образования в осуществлении активной и эффективной кадровой политики. Развитие трудового и кадрового потенциала современной России. Проблемы занятости и трудовой миграции в системе государственной кадровой политики</p>
3	Понятие, принципы и факторы, определяющие кадровую политику организации.	<p>Сущность и понятие кадровой политики организации. Цели и задачи кадровой политики организации. Основные направления кадровой политики организации. Основные принципы формирования кадровой политики организации. Направления кадровой политики организации в соответствии с элементами системы управления персоналом. Основные факторы, определяющие кадровую политику организации. Факторы внешней среды, определяющие кадровую политику организации. Факторы внутренней среды, определяющие кадровую политику организации.</p>

4	Классификация и этапы формирования кадровой политики организации	<p>Основные виды кадровой политики организации. Классификация в зависимости от уровня осознанности правил и норм, лежащих в основе кадровых мероприятий</p> <p>Классификация с учетом ориентации на собственный персонал или на внешний персонал, и степени открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава. Разработка кадровой политики организации. Соответствие концепции развития кадровой политики и стратегии организации. Основные этапы формирования кадровой политики организации. Выбор направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации.</p>
5	Кадровое планирование	<p>Понятие кадрового планирования. Информации для целей кадрового планирования. Методы анализа и систематизации информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации. Сбор информации о потребностях организации в персонале.</p>

3. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий. Сообщения

студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов и рефератов. Активно используется метод электронного тестирования.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;

4. Оценка планируемых результатов обучения

4.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
Контрольная работа (тема 1-2)	18 баллов	18 баллов
Контрольная работа (тема 3-4)	18 баллов	18 баллов
Оценка работы на семинаре	4 балла	16 баллов
Оценка участия в дискуссии лекции	2 балла	8 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	А
83 – 94			В

68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

4.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в форме собеседования. Билет состоит из двух вопросов (один вопрос теоретического характера и один вопрос практического характера), на которые должен ответить обучающийся.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-5 балла);

- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (6-10 баллов);

- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (11-15 баллов);

- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (16-20 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-7 балла);

- ответ содержит 21-89 % правильного решения (8-15 баллов);

- ответ содержит 90% и более правильного решения (16-20 баллов).

4.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Пример теста:

№ п/п	Вопросы	Ответы
1	При установлении сокращенной продолжительности рабочего времени за работником сохраняются все предусмотренные законодательством льготы и преимущества:	1. Да 2. Нет
2	Если в рамках кадровой политики есть прогноз развития персонала, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, и корректировать их исполнение с учетом внешней и внутренней ситуацией, то кадровая политика является	1. Пассивной 2. Реактивной 3. Превентивной 4. Активной
3	В структуре баланса рабочего времени, фактический фонд рабочего времени это:	1. Явочный фонд рабочего времени за минусом дней простоя по вине администрации 2. Максимально возможный фонд рабочего времени за минусом невыходов на работу по вине работника.
4	Для определения численности инспекторов по кадрам в Службе управления персоналом могут быть использованы:	1. Нормы предельной численности 2. Укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров
....	
п.	Дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные часы работы, и др. часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня отражаются в:	1. Графике учета рабочего времени 2. Табеле учета рабочего времени

Примерные вопросы теоретического характера

1. Государственная кадровая политика (ГКП): сущность и понятие
2. Государственная кадровая политика (ГКП) как стратегия формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны
3. Государственная кадровая политика (ГКП) как система официально признанных (провозглашенных законодательно) целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений
4. Кадровые процессы: сущность и тенденции развития
5. Объект и предмет государственной кадровой политики (ГКП)
6. Объективность и субъективность государственной кадровой политики (ГКП)
7. Принципы государственной кадровой политики, их группировка и ранжирование

8. Стратегия и тактика государства в области обеспечения кадрами экономической реформы
9. Механизмы реализации государственной кадровой политики в современных условиях
10. Пути повышения эффективности системы государственного управления
11. Сущность и понятие кадровой политики организации
12. Цели и задачи кадровой политики организации
13. Основные направления кадровой политики организации
14. Принципы формирования кадровой политики организации
15. Факторы внешней среды, определяющие кадровую политику организации
16. Факторы внутренней среды, определяющие кадровую политику организации
17. Классификация кадровой политики в зависимости от уровня осознанности правил и норм, лежащих в основе кадровых мероприятий
18. Классификация кадровой политики с учетом ориентации на собственный персонал или на внешний персонал, и степени открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава
19. Соответствие концепции развития кадровой политики и стратегии организации
20. Основные этапы формирования кадровой политики организации
21. Показатели, учитывающие движение персонала
22. Понятие текучести и основные виды текучести персонала
23. Причины ухода персонала из организации. Рекомендации по снижению текучести
24. Цели и задачи кадрового планирования
25. Планирование потребности в персонале

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Источники

Акты международного права

Конвенция МОТ № 138 (1973 г.) «О минимальном возрасте для приема на работу»

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда // Российская газета. 1998. 16 декабря.

Конституционные акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации

Федеральные законы

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Дополнительные источники

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (с последующими изменениями)

Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ (с последующими изменениями)

Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О муниципальной службе» от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (с последующими изменениями)

Основная литература

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. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/514173>

Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. (Научная мысль) ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/504864>

Дополнительная литература

Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. (Высшее образование) ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст : электронный. -

URL: <https://znanium.com/catalog/product/501180>

Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. (Научная мысль; Управление персоналом). ISBN 978-5-16-009541-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/446495>

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.- Москва :НИЦ ИНФРА-М,2016-283с.(Научная мысль)ISBN 978-5-16-009810-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/557119>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
 Cambridge University Press
 ProQuest Dissertation & Theses Global
 SAGE Journals
 Taylor and Francis
 JSTOR

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>
 Информационные справочные системы:
 1. Консультант Плюс
 2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. Adobe Creative Cloud

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

8. Методические материалы

8.1. Планы семинарских занятий

Содержание семинарских занятий

Тема 1: Государственная кадровая политика (ГКП): сущность, понятие, цели и механизмы реализации в современных условиях

Вопросы для обсуждения

1. Государственная кадровая политика (ГКП): сущность и понятие.
2. Государственная кадровая политика (ГКП) как стратегия формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны.

3. Государственная кадровая политика (ГКП) как система официально признанных (провозглашенных законодательно) целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений.
4. Порядок и процедуры замещения высших государственных постов в РФ.
5. Группы подразделяются должности государственной гражданской службы.
6. Классные чины гражданской службы.
7. Требования к кандидатам для замещения должностей гражданской службы.
8. Запреты и ограничения связанные с государственной службой.
9. Поступление на гражданскую службу.
10. Кадровая работа в организациях, где осуществляется гражданская служба.
11. Аттестация гражданских служащих.
12. Возможные результаты аттестации гражданских служащих.

Основная литература

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. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/514173>

Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. (Научная мысль) ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/504864>

Дополнительная литература

Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. (Высшее образование) ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/501180>

Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. (Научная мысль; Управление персоналом). ISBN 978-5-16-009541-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/446495>

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.-

Москва :НИЦ ИНФРА-М,2016-283с.(Научная мысль)ISBN 978-5-16-009810-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/557119>

Тема 2: Государственная кадровая политика как основа социальной политики государства

Вопросы для обсуждения

1. Объективность и субъективность государственной кадровой политики (ГКП).
2. Стратегия и тактика государства в области обеспечения кадрами экономической реформы.
3. Механизмы реализации государственной кадровой политики в современных условиях.
4. Пути повышения эффективности системы государственного управления
5. Социальная роль государственной кадровой политики.
6. Государственная политика трудоустройства инвалидов и молодёжи.
7. Государственные программы.

Основная литература

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. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/514173>

Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. (Научная мысль) ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/504864>

Дополнительная литература

Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. (Высшее образование) ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/501180>

Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. (Научная мысль; Управление персоналом). ISBN 978-5-16-009541-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/446495>

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.- Москва :НИЦ ИНФРА-М,2016-283с.(Научная мысль)ISBN 978-5-16-009810-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/557119>

Тема 3: Понятие, принципы и факторы, определяющие кадровую политику организации.

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и понятие кадровой политики организации
2. Цели и задачи кадровой политики организации
3. Основные направления кадровой политики организации
4. Принципы формирования кадровой политики организации
5. Факторы внешней среды, определяющие кадровую политику организации
6. Факторы внутренней среды, определяющие кадровую политику организации

Основная литература

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. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/514173>

Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. (Научная мысль) ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/504864>

Дополнительная литература

Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. (Высшее образование) ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/501180>

Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. (Научная мысль; Управление персоналом). ISBN 978-5-16-009541-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/446495>

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.-

Москва :НИЦ ИНФРА-М,2016-283с.(Научная мысль)ISBN 978-5-16-009810-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/557119>

Тема 4: Классификация и этапы формирования кадровой политики организации

Вопросы для обсуждения

1. Классификация кадровой политики в зависимости от уровня осознанности правил и норм, лежащих в основе кадровых мероприятий
2. Классификация кадровой политики с учетом ориентации на собственный персонал или на внешний персонал, и степени открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава
3. Соответствие концепции развития кадровой политики и стратегии организации
4. Основные этапы формирования кадровой политики организации

Задание

Разработайте кадровую политику организации и подготовьте **презентацию** по теме «Кадровая политика организации (на примере.....). Организация может быть любой, например, по материалам которой вы писали ВКР или в которой вы работаете.

Работа состоит из трех частей:

Часть 1: Краткое описание организации (сфера деятельности, состав и качество персонала).

Часть 2: Обоснованное определение кадровой политики по следующим классификационным признакам:

1. В зависимости от степени влияния и контроля со стороны руководства организации на кадровую ситуацию, процедур, направленных на прогнозирование количества и качества персонала выделяют следующие типы кадровой политики:

- пассивная;
- реактивная;
- превентивная;
- активная.

2. В зависимости от ориентации организации при формировании состава персонала на внешнюю или внутреннюю среду:

- открытая кадровая политика,

- закрытая кадровая политика.

Часть 3: Описать совокупность кадровых политик по разным направлениям, используя ниже приведенные вопросы.

Политика обеспечения организации кадрами:

Какие выбраны источники кадров для различных групп должностей в нашей организации (внешние, внутренние)?

Какие требования к кандидатам на конкретные должности наиболее важные в нашей организации?

Чем организация может заинтересовать перспективных и ценных кандидатов на должности руководителей и специалистов?

Какие преимущества организации по сравнению с другими могут не только привлечь, но и закрепить наиболее перспективные кадры?

Каковы приоритеты организации при отборе кадров?

При разработке политики оценки персонала:

Какие категории персонала и с какой периодичностью оцениваются?

Какие методы оценки применяются в отношении различных категорий персонала?

Какие локальные нормативные правовые акты разработаны по оценке персонала?

Практикуются ли увольнения по результатам оценки?

Политика развития и продвижения персонала:

Как выстраивается адаптационный период для различных групп персонала?

Как обеспечивается обучение, переобучение, повышение квалификации персонала?

Как оценивается результативность работы персонала?

Как и кого выдвигают на вышестоящие должности?

Как ведётся работа с резервом руководящих кадров?

Как организация способствует развитию деловой карьеры перспективных кадров с управленческим потенциалом?

Политика вознаграждения персонала:

Какая система вознаграждений разработана для различных групп персонала?

Уровень зарплат, премий и других компенсаций в организации?

Какие нематериальные стимулы применяются?

Какие факторы учитываются при пересмотре компенсаций тому или иному работнику?

Политика управления персоналом:

Кто реально управляет персоналом и какие полномочия имеет?

Какова роль в управлении персоналом топ-менеджмента?

Какова роль в управлении персоналом линейных и функциональных руководителей?

Какова роль в управлении персоналом кадровой службы?

При разработке политики трудовых отношений:

Какие приоритеты в управлении персоналом в организации?

Как разрешаются конфликты, возникающие в организации?

Какое внутриорганизационное поведение наиболее приемлемо?

Какой климат создан и культивируется в отношениях с работниками?

Политика формирования организационной культуры:

Какие ценности для организационной культуры наиболее важные?

Какие нормы поведения культивируются в организации?

В чем суть организационной идеологии?

Каким образом поддерживается организационная культура?

Политика коммуникаций с персоналом:

Какие проблемы возникают при передаче информации персоналу?

Какие системы коммуникаций используются в первую очередь?

Политика охраны труда и социальной защиты персонала:

Как организация заботится о поддержании здоровых условий труда работников?

Что делается для профилактики несчастных случаев?

Как организованы безопасные условия труда?

Как проводится обучение методам сохранения здоровья и техники безопасности?

Работа должна составить 12-16 слайдов.

Основная литература

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. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/514173>

Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. (Научная мысль) ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/504864>

Дополнительная литература

Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. (Высшее образование) ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/501180>

Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. (Научная мысль; Управление персоналом). ISBN 978-5-16-009541-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/446495>

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.- Москва :НИЦ ИНФРА-М,2016-283с.(Научная мысль)ISBN 978-5-16-009810-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/557119>

Тема 5: Кадровое планирование

Вопросы для обсуждения

1. Информации для целей кадрового планирования.
2. Методы анализа и систематизации информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации.
3. Сбор информации о потребностях организации в персонале.

Задачи на расчет потребности в персонале.

Основная литература

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. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/514173>

Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. (Научная мысль) ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/504864>

Дополнительная литература

Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. (Высшее образование) ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/501180>

Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. (Научная мысль; Управление персоналом). ISBN 978-5-16-009541-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/446495>

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.- Москва :НИЦ ИНФРА-М,2016-283с.(Научная мысль)ISBN 978-5-16-009810-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/557119>

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к обязательной части учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по различным вопросам кадровой политики в современных условиях.

Задачи:

- приобретение знаний в области нормативно-правового регулирования кадровой политики государства и организации;
- понимание закономерностей формирования кадровой политики государства и организации;
- теоретическое и практическое освоение современной методологии формирования, совершенствования и реализации кадровой политики государства и организации.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ОПК-3.2. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой политики в организации.

Индикатор компетенции ОПК-3.2. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой политики в организации.

ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации.

Индикатор компетенции ПК-2.1. Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- этапы формирования и реализации кадровой политики организации;
- методы сбора информации о потребностях организации в персонале

Уметь:

- разрабатывать кадровую политику в организации;
- оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
- применять на практике принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики государства и организации;
- определять направления совершенствования кадровой политики;
- осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале

Владеть:

- навыками анализа существующей кадровой политики;
- навыками внедрения и реализации кадровой политики;
- навыками сбора информации о потребностях организации в персонале

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола