

Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

«Б1.Д.В.1 Основы кадровой политики»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Год набора 2024

Рабочая программа дисциплины «Б1.Д.В.1 Основы кадровой политики» рассмотрена и утверждена на заседании кафедры

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма
наименование кафедры

протокол № 7 от «12» февраля 2024 г.

Заведующий кафедрой

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма  Е. В. Шестакова
наименование кафедры подпись расшифровка подписи

Исполнители:

доцент  О. В. Бурдюгова
должность подпись расшифровка подписи

должность подпись расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методической комиссии по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом  Е. В. Шестакова
код наименование личная подпись расшифровка подписи

/ Заведующий отделом формирования фонда и научной обработки документов

 Н. Н. Бигалиева 
личная подпись расшифровка подписи

Уполномоченный по качеству факультета

 Ю. В. Рожкова
личная подпись расшифровка подписи

№ регистрации _____

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель (цели) освоения дисциплины: формирование теоретических знаний по вопросам кадровой политики на уровне государства и организации, понимание механизма формирования государственной кадровой политики и этапов ее разработки на уровне организации, формирование навыков проектирования эффективной кадровой политики организации, способствующей реализации ее стратегических планов.

Задачи:

- освоение понятийного аппарата в области государственной кадровой политики, механизмов, закономерностей и принципов ее формирования;
- определение видовой специфики кадровой политики организации и кадровой стратегии, внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и развитие кадровой политики организации;
- приобретение готовности принимать управленческие решения по формированию и развитию эффективной кадровой политики организации в соответствии со стратегией.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательным дисциплинам (модулям) вариативной части блока Д «Дисциплины (модули)»

Пререквизиты дисциплины: *Б1.Д.Б.20 Теория и практика управления, Б1.Д.Б.28 Рынок труда, Б1.Д.В.2 Основы управления персоналом, Б1.Д.В.3 Компетентностный подход в управлении персоналом*

Постреквизиты дисциплины: *Б1.Д.Б.23 Социологические исследования социально-трудовых отношений, Б1.Д.Б.27 HR-аналитика, Б1.Д.Б.29 Основы экономики и финансовой грамотности, Б1.Д.Б.33 Управленческий учет и учет персонала, Б1.Д.В.4 Планирование кадров, Б1.Д.В.5 Маркетинг персонала, Б1.Д.В.7 Рекрутинг персонала, Б1.Д.В.8 Организация и нормирование труда персонала, Б1.Д.В.9 Управление социальным развитием персонала, Б1.Д.В.10 Корпоративная социальная ответственность, Б1.Д.В.11 Мотивация трудовой деятельности, Б1.Д.В.12 Оплата труда персонала, Б1.Д.В.13 Конфликтология, Б1.Д.В.14 Организационная культура, Б1.Д.В.16 Организационное поведение, Б1.Д.В.17 Оценка персонала, Б1.Д.В.22 Управление персоналом в отраслях экономики, Б1.Д.В.Э.1.1 Управление развитием персонала, Б1.Д.В.Э.1.2 Управление карьерой, Б1.Д.В.Э.2.1 Основы безопасности труда, Б1.Д.В.Э.2.2 Эргономика*

3 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код и наименование формируемых компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ПК*-1 ПК-1 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой политики и стратегии управления персоналом, применять при решении профессиональных задач знания в области теории и методологии управления персоналом	ПК*-1-В-1 Способен к проектированию эффективной кадровой политики организации, способствующей реализации ее стратегических планов	<u>Знать:</u> - основы разработки и реализации кадровой политики организации и стратегии управления персоналом <u>Уметь:</u> - проектировать эффективную кадровую политику организации, способствующую реализации ее стратегических планов <u>Владеть:</u> - методами разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	3 семестр	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	24,25	24,25
Лекции (Л)	12	12
Практические занятия (ПЗ)	12	12
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,25	0,25
Самостоятельная работа: - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ); - написание реферата (Р); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - изучение разделов электронного курса в системе обучения Moodle; - подготовка к практическим занятиям; - подготовка к рубежному контролю и т.п.)	83,75	83,75
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	зачет	зачет

Разделы дисциплины, изучаемые в 3 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Сущность, виды и этапы формирования кадровой политики государства	20	2	2	-	16
2	Место и роль кадровой политики в общей политике организации	20	2	2	-	16
3	Принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации	26	4	4	-	18
4	Кадровая стратегия организации	22	2	2	-	18
5	Компетентностный подход как метод реализации кадровой политики	20	2	2	-	16
	Итого:	108	12	12	-	84
	Всего:	108	12	12	-	84

4.2 Содержание разделов дисциплины

№ 1 Сущность, виды и этапы формирования кадровой политики государства

Сущность и виды кадровой политики государства. Назначение и цели кадровой политики государства. Основные этапы формирования государственной кадровой политики и их содержание. Механизм формирования государственной кадровой политики в развитых странах и в Российской Федерации

№ 2 Место и роль кадровой политики в общей политике организации

Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе.

Типы политики организации: экономическая, социальная, научно-техническая и технологическая, организационно-производственная, информационная политика, их взаимообусловленность и взаимосвязь с основными направлениями кадровой политики в области: планирования и маркетинга персонала, найма и учета персонала, трудовых отношений, условий труда, развития персонала, мотивации и стимулирования, социального развития, развития организационных структур управления, правового обеспечения управления персоналом, информационного обеспечения системы управления персоналом.

Элементы кадровой политики организации: тип власти в обществе, стиль руководства, философия управления. Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор и другие. Виды кадровой политики организации: пассивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая. Взаимосвязь различных видов кадровой политики, сферы и условия их использования.

№ 3 Принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации

Факторы, влияющие на кадровую политику организации. Требования к кадровой политике. Сущность и принципы формирования отдельных направлений кадровой политики организации. Исходные документы для разработки кадровой политики организации. Документы, в которых находит отражение кадровая политика организации. Научное и методическое обеспечение формирования кадровой политики. Последовательность разработки кадровой политики организации. Роль руководителей и службы управления персоналом в реализации кадровой политики.

№ 4 Кадровая стратегия организации

Роль кадровой политики и кадровой стратегии в достижении целей организации. Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организации. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии. Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом. Составляющие кадровой стратегии: планирование будущей потребности в персонале, пути улучшения занятости работников, выбор направления развития персонала, вознаграждения и др. Цели и задачи реализации кадровой стратегии.

№ 5 Компетентностный подход как метод реализации кадровой политики

Сущность компетентностного подхода и процесса управления компетенциями при разработке и реализации кадровой политики организации. Компетенции как совокупность знаний, навыков, способностей, способов поведения, прикладываемых усилий и стереотипов поведения. Уровни выраженности компетенций как характеристика работника.

4.3 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Сущность, виды и этапы формирования кадровой политики государства	2
2	2	Место и роль кадровой политики в общей политике организации	2
3, 4	3	Принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации	4
5	4	Кадровая стратегия организации	2
6	5	Компетентностный подход как метод реализации кадровой политики	2
		Итого:	12

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика [Текст] : учебник / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2015. - 688 с. : ил. - На тит. л.: Электронные версии книг на сайте www.prospekt.org. - Библиогр.: с. 677-684. - ISBN 978-5-392-16754-8.

2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст] : учебно-практическое пособие: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2013. - 60 с. - (Управление персоналом: теория и практика) - ISBN 978-5-392-07434-1.

5.2 Дополнительная литература

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом [Текст] : практикум: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Т. Ю. Базаров. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 240 с. : табл. - Библиогр.: с. 237-238 и в конце тем. - ISBN 978-5-238-01500-2.

2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учебное пособие для слушателей образовательных учреждений, обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управленческих кадров / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 235 с. - (Учебники для программы МВА = Master of Business Administration). - Слов.: с. 231-232. - Библиогр.: с. 233. - ISBN 978-5-16-002196-6.

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова; Гос. ун-т упр. - 2-е изд., стер. - Москва : КноРус, 2012. - 368 с. - Прил.: с. 303-358. - Библиогр.: с. 359. - ISBN 978-5-406-01832-3.

4. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева [и др.] ; под ред. М. В. Полевой, В. М. Масловой, Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Финансовый университет). - Москва : Прометей, 2021. - 330 с. : ил. - Режим доступа: по подписке. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690654> - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-00172-199-4. - Текст : электронный.

5.3 Периодические издания

- 1 Кадровое дело : журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2024.
- 2 Кадровая служба и управление персоналом предприятия : журнал. - Москва : Агентство "Роспечать", 2024.

5.4 Интернет-ресурсы

1. <http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал – бизнес-портал предназначен для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий. Основой портала является электронная библиотека деловой литературы и документов, а также бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий.
2. <http://infomanagement.ru/> - Инфо-менеджмент – портал, на котором собраны литература (книги, лекции, периодические издания) по менеджменту и управлению, а также представлены мировые и российские новости, посвященные управлению.
3. <http://ecsocman.edu.ru/> - Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
4. <https://www.coursera.org/> - «Coursera»: «Эффективный руководитель»:
<https://www.coursera.org/specializations/effektivnyy-rukovoditel>
5. <https://openedu.ru/> - «Открытое образование». Каталог курсов, MOOK: «Управление сотрудниками в инновационной экономике»: <https://openedu.ru/course/msu/MANEMP/>

5.5 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ГАРАНТ Платформа F1 [Электронный ресурс]: справочно-правовая система. / Разработчик ООО НПП «ГАРАНТ-Сервис», 119992, Москва, Воробьевы горы, МГУ, [1990–2024]. – Режим доступа в сети ОГУ <http://garant.net.osu.ru>
2. Консультант Плюс [Электронный ресурс]: электронное периодическое издание справочная правовая система. / Разработчик ЗАО «Консультант Плюс», [1992–2024].
3. <http://edu.garant.ru/garant/study/> - Интернет-версия ГАРАНТ-Образование, Система ГАРАНТ для студентов, аспирантов и преподавателей

6 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитории оснащены комплектами ученической мебели, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к сети "Интернет", и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ОГУ.