



Основная профессиональная образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

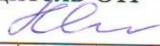
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра социологии, социальной работы и управления персоналом

ОДОБРЕНО:

Руководитель ОП

 О.О. Коробова
(подпись)

« 01 » 09 20 21 г.

Рабочая программа дисциплины

Основы кадровой политики и кадрового планирования

Уровень высшего образования:	бакалавриат
Квалификация выпускника:	бакалавр
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление личностно-профессиональным развитием персонала



1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования»:

- формирование у студентов системы знаний о роли и месте кадровой политики в государстве и профессиональной организации,
- формирование навыков и умений в области формирования кадровой политики и проведения кадрового планирования в организации,
- овладение методами измерения и анализа трудового потенциала общества, организации, работника.

Задачи:

- раскрыть содержание кадровой политики на уровне государства и профессиональной организации,
- сформировать базовый уровень разработки и осуществления принципов планирования в системе управления персоналом,
- подготовить бакалавров к организационно-управленческой, информационно-аналитической работе, обеспечивающей эффективную кадровую политику в организации,
- подготовить к проектной деятельности в области привлечения и распределения трудовых ресурсов.
- изучить основы и современные принципы формирования корпоративной социальной ответственности в организациях, как неотъемлемой стороны их деятельности в современной рыночной экономике.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Она связана с дисциплинами «Экономика управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Социология управления».

Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:

Знать: понятийный аппарат управления персоналом, основы теории управления, экономики, социологии управления.

Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для разработки кадровой стратегии.

Владеть: навыками математических расчетов, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий.

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения производственной и преддипломной практики студентов, а так же изучения таких дисциплин как «Маркетинг персонала», «Регламентация и нормирование труда», «Документационное обеспечение управления персоналом» и подготовке к итоговой государственной аттестации.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

3.1. Компетенции, формированию которых способствует дисциплина

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

- а) универсальные (УК): -
- б) общепрофессиональные (ОПК):

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.



в) профессиональные (ПК):

ПК-9 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом, организационную деятельность маркетинга персонала, а так же формировать кадровую политику организации.

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы принятия организационно-управленческих и экономических решений и меру ответственности за их результаты (ОПК-4, ПК-9);
- основы и современные принципы формирования корпоративной социальной ответственности в организациях (ОПК-4, ПК-9);
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации (ПК-9);
- основы кадрового планирования (ПК-1);
- основы маркетинга, разработки и реализации стратегии привлечения персонала (ОПК-4, ПК-9);
- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала (ПК-9);
- основы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ОПК-4, ПК-9);
- основы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ОПК-4, ПК-9);

Уметь:

- находить организационно-управленческие и экономические решения (ОПК-4, ПК-9);
- применять современные принципы формирования корпоративной социальной ответственности в организациях (ОПК-4, ПК-9);
- применять на практике средства разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации (ПК-9);
- применять на практике основные элементы кадрового планирования (ПК-9);
- применять на практике основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала (ОПК-4, ПК-9);
- рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ОПК-4, ПК-9);
- анализировать конкурентоспособность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ОПК-4, ПК-9);

Владеть:

- технологией разработки алгоритмов реализации принятых решений (ОПК-4, ПК-9);
- современными методами управления персоналом (ОПК-4);
- технологиями и инструментами разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации (ОПК-4, ПК-9);
- современными технологиями кадрового планирования (ОПК-4, ПК-9);
- технологией проведения маркетинга персонала и методами привлечения персонала (ОПК-4, ПК-9);
- технологией найма, подбора и отбора персонала (ОПК-4, ПК-9);
- навыками расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ОПК-4, ПК-9);
- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ОПК-4, ПК-9).



Основная профессиональная образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

4. Объем и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 16 зачетных единиц (576 академических часов).

4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа

Объем иной контактной работы и самостоятельной работы обучающегося по дисциплине указан в учебном плане образовательной программы.

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Семестр	Виды занятий, их объем (в ак. часах, по очной форме обучения)		Формы текущего контроля успеваемости (по очной форме обучения)
			Занятия лекцион- ного типа	Занятия семинар- ского типа	Формы промежуточной аттестации
Раздел 1. Основы кадровой политики					
1.	Тема 1. Концептуальные основы кадровой политики. Типы кадровой политики. Этапы реализации кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики.	6	8	8 семинар	Входная диагностика: фронтальный опрос с последующим обсуждением результатов.
2.	Тема 2. Типы кадровых стратегий. Стратегия развития человеческого капитала. Стратегия лидерства и низких издержек. Стратегия роста. Стратегия развития.	6	8	8 семинар	Доклады по теме
3.	Тема 3. Разработка кадровой политики в профессиональной организации. Кадровые мероприятия.	6	16	16 практ. занятие (ПП)	Проектная работа
4.	Тема 4. Разработка стратегического управления человеческими ресурсами. Модель стратегического управления персоналом. Технологии стратегического развития персонала.	6	14	14 практ. занятие (ПП)	Проектная работа
5.	Тема 5. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях	6	8	8 семинар	Тестирование
Итого за семестр:			54	54	Экзамен
Раздел 2. Кадровое планирование и КСО					
6.	Тема 6. Кадровое планирование в профессиональной организации. Понятие, цели, задачи и принципы планирования персонала в профессиональной организации.	7	18	16 практ. занятие (ПП)	Опрос лекционного материала. Проектная работа.
7.	Тема 7. Планирование развития персонала. Понятие, цели, задачи, направления и структура развития персонала.	7	16	14 практ. занятие (ПП)	Опрос лекционного материала, подготовка докладов.



Основная профессиональная образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

					Проект.
8.	Тема 8. Предмет, методология, цели и задачи КСО.	7	10	10 семинар	Опрос лекционного материала, подготовка докладов
9.	Тема 9. Элементы и субъекты корпоративной социальной ответственности.	7	12	12семинар	Опрос лекционного материала, подготовка докладов
10.	Тема 10. Социально-ориентированная экономика и ее характеристики.	7	12	12 семинар	Тестирование
Итого за семестр			68	64	Экзамен
Итого по дисциплине:			122	118	

4.2. Развернутое описание содержания дисциплины по разделам (темам)

Раздел 1. Основы кадровой политики

Тема 1. Концептуальные основы кадровой политики

План. Понятие «кадровая политика». Общие и отличия между государственной кадровой политикой и кадровой политикой профессиональной организации. Направления кадровой политики в профессиональной организации. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на содержание кадровой политики. Типы кадровой политики. Этапы реализации кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики.

Тема 2. Типы кадровых стратегий

План. Стратегия развития человеческого капитала. Стратегия лидерства и низких издержек. Стратегия роста. Стратегия развития.

Тема 3. Разработка кадровой политики в профессиональной организации

План. Элементы кадровой политики в профессиональной организации: политика занятости, политика оценки и развития, политика оплаты труда, политика трудовых отношений, социальная политика. Субъекты и технологии разработки кадровой политики. Четыре этапа разработки кадровой политики. Кадровые мероприятия. Мероприятия по социальному развитию персонала.

Тема 4. Разработка стратегического управления человеческими ресурсами

План. Характерные черты стратегии управления персоналом. Концепция человеческого капитала и ее роль в управлении человеческими ресурсами. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами. Модель стратегического управления персоналом. Взаимодействие стратегии развития организации и стратегии развития человеческих ресурсов. Технологии стратегического развития персонала.

Тема 5. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях

План. Японская, американская, российская философия управления персоналом организации. Специфика моделей корпоративного управления. Сравнительный анализ американского, японского и российского подходов к управлению человеческими ресурсами. Национальная специфика базовых моделей управления персоналом. Социальная политика в российских и зарубежных профессиональных организациях.



Раздел 2. Кадровое планирование и КСО

Тема 6. Кадровое планирование в профессиональной организации

План. Понятие, цели, задачи и принципы планирования персонала в профессиональной организации. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование: функции, содержание и характеристики. Общая схема кадрового планирования. Этапы планирования : определение направлений планирования; уточнение бизнес-целей; анализ ситуации; планирование численности; планирование фонда оплаты труда; планирование привлечения персонала; планирование использования персонала; планирование высвобождения или сокращения персонала; планирование развития персонала; планирование социального обеспечения.

Тема 7. Планирование развития персонала

План. Понятие, цели, задачи, направления и структура развития персонала. Кадровая политика организации по развитию различных категорий персонала. Технологии развития рядовых сотрудников, линейных менеджеров, молодых специалистов, кадрового резерва, сотрудников кадровой службы, управленческих кадров организации.

Тема 8. Предмет, методология, цели и задачи КСО

Понятие корпоративной социальной ответственности. Толкование КСО как функции взаимодействия бизнеса и общества, не ограничивающимся лишь социально-трудовыми и экологическими вопросами.

Типы социально-трудовых отношений. КСО и социально-трудовые отношения. Исторические предпосылки становления партнерских отношений в дореволюционной России. Этапы становления коллективно-договорных отношений

Тема 9. Элементы и субъекты корпоративной социальной ответственности

Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Договоры и соглашения. Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.

Профессиональные союзы и их объединения, профсоюзные организации, предусмотренные уставами; иные представители, избираемые работниками в соответствии с нормами ТК РФ. Проведение коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, реализация права на участие в управлении организацией, рассмотрение трудовых споров интересы работников организации.

Тема 10. Социально-ориентированная экономика и ее характеристики

Основные цели и тенденции развития социально-ориентированной экономики в современное время Институционализация социально-трудовых отношений. Новый этап развития социальной защиты в России. Начало институциональных преобразований в социально-трудовых отношениях. Основные выводы анализа эволюции институциональных преобразований в системе социально-трудовых отношений.

5. Образовательные технологии

Организация учебного процесса осуществляется через лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов по подготовке докладов, целевых проектов управленческих решений, индивидуальное консультирование.

Применяются следующие технологии:



Основная профессиональная образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

- технология проблемного обучения – основные темы курса на лекционных и практических занятиях раскрываются через постановку и разрешение проблемных вопросов путем совместного обсуждения.

- проектная технология - в ходе изучения дисциплины обучающимся предлагается самостоятельный проект по проблемам кадровой политики и кадрового планирования в организации.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: технологии смешанного обучения, мобильные технологии, технология визуализации (презентационная графика).

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Способы организации самостоятельной работы студентов.

Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа, представлено в таблице 4.1.

Перечень методических материалов представлен в разделе 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Методические и справочные материалы для студентов вузов выставлены в системе ЭИОС «Мой университет» – Учебные материалы – Направление подготовки «Управление персоналом (Управление личностно-профессиональным развитием персонала)».

Полностью весь методический материал по обеспечению самостоятельной работы студентов приводится в Приложении 1 к РП.

7. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Система контроля по курсу включает: входной контроль, текущий контроль и итоговый контроль по курсу.

Входной контроль предполагает фронтальный опрос с последующим обсуждением результатов (см.: Приложение 2).

Текущий контроль осуществляется преподавателем через анализ работы студентов на лекции и семинарских занятиях: опрос лекционного материала, подготовка рефератов и презентаций по выбранным темам курса, дополнительных сообщений, решение итогового теста, сдача проекта. (см. Приложение 1 и 2).

Итоговый контроль осуществляется в форме экзамена.

Форма проведения экзамена устная.

Критерии итоговой оценки студента по дисциплине.

Оценка состоит из:

1. посещение занятий (25%)
2. доклады по теме, тестирование (25%)
3. экзамен - защита проекта (50%)

Оценка “отлично” проставляется, если бакалавр:

Знает:

- основы кадрового планирования и кадровой политики;
- технологии расчета численности и расчета персонала;
- нормативную правовую базу, обеспечивающую кадровую политику;
- методику формирования кадрового резерва;



Основная профессиональная образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

показатели оценки эффективности от внедрения мероприятий по кадровому планированию.

Умеет:

- рассчитать показатели эффективности кадровой политики на предприятии;
- применить технологии расчета численности и расчета персонала;
- пользоваться нормативными документами по кадровой политике;
- разрабатывать кадровую стратегию организации;

Владеет:

- навыками расчета численности персонала;
- технологиями оптимизации численности персонала;
- методиками расчета показателей эффективности кадровой политики на предприятии;
- навыками разработки кадровой стратегии.

Оценка «хорошо» проставляется, если бакалавр:

- демонстрирует знания и умения, близкие к оценке «отлично», но допускает 2-3 неточности.

Оценка «удовлетворительно» проставляется, если бакалавр:

- допускает ошибки при разработке и защите проекта, которые исправляются только с помощью преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» проставляется, если бакалавр:

- не подготовил проектную работу.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Управление персоналом организации: учебное пособие / А. Б. Берендеева, О. О. Коробова ; Иван. гос. ун-т.— Иваново : ИвГУ, 2015 .— 311 с. Электронная библиотека ИвГУ (Студенческий читальный зал (1 корпус), Кабинет социологии и управления персоналом (7 корпус)). [URL:http://lib.ivanovo.ac.ru:81/elib/dl/sociology/ucheb/berendeeva_2015.htm/view](http://lib.ivanovo.ac.ru:81/elib/dl/sociology/ucheb/berendeeva_2015.htm/view)

2. Основы менеджмента: учебное пособие / А. Б. Берендеева, О. О. Коробова.— Иваново : ИвГУ, 2014 .— 118 с. (Студенческий читальный зал (1 корпус)). [URL:http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/sociology/ucheb/berendeeva_2014.htm](http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/sociology/ucheb/berendeeva_2014.htm)

3. Погодина Г.В. Обязательный курс профессионала кадровой работы. Для начинающего HR-специалиста [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. В. Погодина. - Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2009. – 384 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=57311&sr=1

Дополнительная литература:

1. Основы кадровой политики и кадрового планирования : методические указания для студентов дневного отделения, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация "Бакалавр") / Иван. гос. ун-т ; сост. О. А. Хасбулатова, О. О. Коробова .— Иваново : ИвГУ, 2018 .— 15 с . Электронная библиотека ИвГУ- [URL:http://lib.ivanovo.ac.ru:81/elib/dl/sociology/metod/hasbulatova_2018.htm/view](http://lib.ivanovo.ac.ru:81/elib/dl/sociology/metod/hasbulatova_2018.htm/view)

2. Михалкина Е. В. , Алешин В. А. , Зотова А. И. , Костенко Е. П. , Скачкова Л. С. Управление человеческими ресурсами организации : теория, процессы, технологии [Электронный ресурс] : монография / Ростов н/Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011. – 426 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=241178&sr=1

3. Шестакова Е. В. Кадровый консалтинг и аудит: учебное пособие [Электронный ресурс]: учебное пособие. Оренбург: ОГУ, 2013. – 199 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=270267&sr=1



Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Система электронной поддержки образовательного процесса «Мой университет»
<https://uni.ivanovo.ac.ru>

Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» www.biblioclub.ru

Электронная библиотека ИвГУ <http://lib.ivanovo.ac.ru>

Электронный каталог НБ ИвГУ <http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/ek>

Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows, пакет офисных программ Microsoft Office, интернет-браузер Yandex Browser,

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории:

- для проведения занятий лекционного типа с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории;

- для проведения занятий семинарского типа, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения;

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС.

Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации:

- демонстрационное оборудование (макеты, демонстрационные устройства);
- электронные пособия (презентации, электронные словари),
- аудио-визуальные пособия (аудиозаписи, видеоматериалы).



Основная профессиональная образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

Автор(ы) рабочей программы дисциплины: *(Указываются должность, уч. звание, уч. степень, ФИО.)*

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры *(наименование)*

« ____ » _____ 20 __ г., протокол № _____

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № _____ от « ____ » _____ 20 __ г.

Согласовано:

Руководитель ОП _____ И.О. Фамилия
(подпись)

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № _____ от « ____ » _____ 20 __ г.

Согласовано:

Руководитель ОП _____ И.О. Фамилия
(подпись)

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № _____ от « ____ » _____ 20 __ г.

Согласовано:

Руководитель ОП _____ И.О. Фамилия
(подпись)