

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Факультет управления и экономико-технологического образования  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования



## Основы кадровой политики и кадрового планирования

Программа учебной дисциплины

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

*очная форма обучения*

Волгоград  
2016

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования «28» июня 2016 г., протокол № 12

Заведующий кафедрой [подпись] Е.В. Зудина «28» июня 2016 г.  
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета факультета управления и экономико-технологического образования «29» августа 2016 г., протокол № 1

Председатель учёного совета Сидунов Г.И. [подпись] «29» августа 2016 г.  
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ» «29» августа 2016 г., протокол № 1

#### Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № 1 [подпись] Г.И. Сидунов 19.06.17  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

#### Разработчики:

Гапоненко Юлия Владимировна, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профиль «Управление персоналом организации»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВПО «ВГСПУ» (от 29 февраля 2016 г., протокол № 9).

## **1. Цель освоения дисциплины**

Формирование знаний и навыков по подготовке, совершенствованию кадровой политики организации и реализации методов кадрового планирования.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» относится к базовой части блока дисциплин.

Профильной для данной дисциплины является организационно-управленческая и экономическая профессиональная деятельность.

Для освоения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплины «Маркетинг».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Документационное обеспечение управления персоналом», «Маркетинг персонала», «Антикризисное управление персоналом», «Аудит и контроллинг персонала», «Проектирование систем управления персоналом».

## **3. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

– умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13).

### **В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

#### ***знать***

- основы разработки кадровой политики;
- основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- технологии управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала);
- основы кадрового планирования в организации;

#### ***уметь***

- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии

со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;

**владеть**

- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала).

**4. Объём дисциплины и виды учебной работы**

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		5
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36	36
В том числе:		
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	–	–
<b>Самостоятельная работа</b>	36	36
<b>Контроль</b>	–	–
Вид промежуточной аттестации		ЗЧ
Общая трудоемкость	часы	72
	зачётные единицы	2

**5. Содержание дисциплины**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Кадровая политика: сущность и виды	Документальное оформление кадровой политики организации. Задачи кадровой политики – обеспечение баланса между экономической и социальной эффективностью использования рабочей силы. Предмет и объект кадровой политики организации. Ориентация кадровой политики на рыночные и внутриорганизационные возможности. Цели кадровой политики. Цели и задачи кадрового планирования в организации. Функции службы управления персоналом по планированию кадровой работы в организации. Содержание стратегического планирования работы с персоналом. Содержание оперативного планирования работы с персоналом. Структура оперативного плана кадровой работы. Содержание разделов оперативного плана работы с персоналом.
2	Формирование кадровой политики	Кадровая политика как система теоретических взглядов. Основные функции кадровой политики. Субъекты формирования кадровой политики. Возрастание роли кадровой политики в организациях всех форм собственности. Характеристика основных

		задач кадровой политики. Обеспечение кадрами. Использование потенциала работников. Стимулирование персонала. Развитие управленческих кадров. Классификация кадровой политики по различным основаниям. Концептуальные кадровые документы.
3	Планирование потребности в трудовых ресурсах	Основы кадрового планирования. Отбор персонала. Подбор персонала. Профессиональное развитие персонала. Методы определения кадровой потребности.
4	Сущность и содержание кадрового планирования	Виды кадрового планирования. Функции кадрового планирования. Планы организации и их осуществление. Прием персонала. Расстановка персонала. Адаптация персонала.
5	Проблемы планирования персонала	Проблемные аспекты кадрового планирования. Профессиональное выгорание. Оценка персонала. Управление деловой карьерой. Создание кадрового резерва.

## 5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Кадровая политика: сущность и виды	3	3	–	8	14
2	Формирование кадровой политики	3	3	–	7	13
3	Планирование потребности в трудовых ресурсах	4	4	–	7	15
4	Сущность и содержание кадрового планирования	4	4	–	7	15
5	Проблемы планирования персонала	4	4	–	7	15

## 6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### 6.1. Основная литература

1. Коробко, В. И. Теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. И. Коробко ; В. И. Коробко. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 383 с. - ISBN 978-5-238-01483-8. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15476>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

### 6.2. Дополнительная литература

1. Вечер, Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. С. Вечер ; Л.С. Вечер. - Государственная кадровая политика и государственная служба ; 2018-10-06. - Минск : Вышэйшая школа, 2013. - 352 с. - ISBN 978-985-06-2228-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35479.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

## 7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. ЭБС IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).

## **8. Информационные технологии и программное обеспечение**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Офисный пакет (Microsoft Office, Open Office или др.).

## **9. Материально-техническая база**

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Учебные аудитории для проведения лекционных и практических занятий.
2. Комплект мультимедийного презентационного оборудования.
3. Компьютерный класс для самостоятельной работы студентов, имеющий доступ к сети Интернет.

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» относится к базовой части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Практические занятия являются формой организации педагогического процесса, направленной на углубление научно-теоретических знаний и овладение методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения учебных действий в сфере изучаемой науки. Практические занятия предполагают детальное изучение обучающимися отдельных теоретических положений учебной дисциплины. В ходе практических занятий формируются умения и навыки практического применения теоретических знаний в конкретных ситуациях путем выполнения поставленных задач, развивается научное мышление и речь, осуществляется контроль учебных достижений обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям необходимо ознакомиться с теоретическим материалом дисциплины по изучаемым темам – разобрать конспекты лекций, изучить литературу, рекомендованную преподавателем. Во время самого занятия рекомендуется активно участвовать в выполнении поставленных заданий, задавать вопросы, принимать участие в дискуссиях, аккуратно и своевременно выполнять контрольные задания.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

## **11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

## **12. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.