

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Управление человеческими ресурсами

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Заочная

Рабочая программа дисциплины
ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Блок:	Блок 1 «Дисциплины (модули)»
Часть образовательной программы:	Вариативная
№ дисциплины по учебному плану:	Б1.В.11.04.01
Трудоемкость в зачетных единицах:	9 семестр - 6;
Часов (всего) по учебному плану:	216 часов
Лекции	9 семестр - 12 часов;
Практические занятия	9 семестр - 8 часов;
Лабораторные работы	не предусмотрено учебным планом
Консультации	9 семестр - 6 часов;
Самостоятельная работа	9 семестр - 185,2 часа;
в том числе на КП/КР	9 семестр - 27,7 часа;
Иная контактная работа	9 семестр - 4 часа;
включая:	
Проверочная работа	
Промежуточная аттестация:	
Защита курсовой работы	9 семестр - 0,3 часа;
Экзамен	9 семестр - 0,5 часа;
	всего - 0,8 часа

Москва 2019

ПРОГРАММУ СОСТАВИЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c3

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесникова О.В.
	Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20

(подпись)

О.В.

Колесникова

(расшифровка подписи)

Заведующий выпускающей
кафедры

(должность, ученая степень, ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c3

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка подписи)

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: состоит в изучении теории и практики управления человеческими ресурсами на предприятии: обеспечение организации работниками высокой квалификации путем планирования персонала, его найма и адаптации; развитие (обучение, переподготовка) персонала; аттестация и управление карьерой; стимулирование труда, обеспечение качества трудовой жизни

Задачи дисциплины

- изучение системы управления персоналом предприятия, маркетинга персонала;
- освоение методов управления карьерой работников, трудовой мотивацией;
- изучение методов регулирования трудовых отношений.

Формируемые у обучающегося **компетенции** и запланированные **результаты обучения** по дисциплине, соотнесенные с **индикаторами достижения компетенций**:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения
ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде		знать: - объективные и субъективные источники и причины конфликтных ситуаций. уметь: - выявлять источники и причины возникновения конфликтов.
ПК-7 владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ		знать: - содержание этапов и их особенностей в процессе осуществления контроля по реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов. уметь: - анализировать и реализовывать бизнес-планы и условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВО

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин основной профессиональной образовательной программе Управление человеческими ресурсами (далее – ОПОП), направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, уровень образования: высшее образование - бакалавриат.

Базируется на уровне среднего общего образования.

Результаты обучения, полученные при освоении дисциплины, необходимы при выполнении выпускной квалификационной работы.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

№ п/п	Разделы/темы дисциплины/формы промежуточной аттестации	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по видам учебной работы										Содержание самостоятельной работы/ методические указания
				Контактная работа							СР			
				Лек	Лаб	Пр	Консультация		ИКР		ПА	Работа в семестре	Подготовка к аттестации /контроль	
КПР	ГК	ИККП	ТК											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Теоретические аспекты и направление кадровой политики	34	9	2	-	2	-	-	-	-	-	30	-	<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Теоретические аспекты и направление кадровой политики" <u>Изучение материалов литературных источников:</u> [3], 65-81
1.1	Теоретические аспекты, понятие и задачи кадровой политики организации	17		1	-	1	-	-	-	-	-	15	-	
1.2	Направления кадровой политики и основы ее формирования	17		1	-	1	-	-	-	-	-	15	-	
2	Типы и элементы кадровой политики	34		2	-	2	-	-	-	-	-	30	-	<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Типы и элементы кадровой политики" <u>Изучение материалов литературных источников:</u> [3], 111-134
2.1	Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации	17		1	-	1	-	-	-	-	-	15	-	
2.2	Элементы кадровой политики и этапы ее разработки	17		1	-	1	-	-	-	-	-	15	-	
3	Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование	38		4	-	2	-	-	-	-	-	32	-	<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование" <u>Изучение материалов литературных источников:</u>
3.1	Факторы, влияющие на кадровую политику	19		2	-	1	-	-	-	-	-	16	-	
3.2	Этапы и виды	19		2	-	1	-	-	-	-	-	16	-	

	кадрового планирования												[1], 231-267	
4	Эффективность кадровой политики	38		4	-	2	-	-	-	-	-	32	-	<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение дополнительного материала по разделу "Эффективность кадровой политики" <u>Изучение материалов литературных источников:</u> [1], 312-345 [2], 3-24
4.1	Критерии оценки эффективности кадровой политики	19		2	-	1	-	-	-	-	-	16	-	
4.2	Показатели эффективности кадровой политики	19		2	-	1	-	-	-	-	-	16	-	
	Экзамен	36.0		-	-	-	-	2	-	-	0.5	-	33.5	
	Курсовая работа (КР)	36.0		-	-	-	4	-	4	-	0.3	27.7	-	
	Всего за семестр	216.0		12	-	8	4	2	4	-	0.8	151.7	33.5	
	Итого за семестр	216.0		12	-	8	6	4	4	0.8	185.2			

Примечание: Лек – лекции; Лаб – лабораторные работы; Пр – практические занятия; КПР – аудиторные консультации по курсовым проектам/работам; ИККП – индивидуальные консультации по курсовым проектам/работам; ГК- групповые консультации по разделам дисциплины; СР – самостоятельная работа студента; ИКР – иная контактная работа; ТК – текущий контроль; ПА – промежуточная аттестация

3.2 Краткое содержание разделов

1. Теоретические аспекты и направление кадровой политики

1.1. Теоретические аспекты, понятие и задачи кадровой политики организации

Определение понятия «кадровой политики». Управление персоналом как деятельность по организации кадровой политики. Основные направления государственной кадровой политики как составной части социальной политики государства. Кадровая политика организации и ее основные принципы.

1.2. Направления кадровой политики и основы ее формирования

Краткая характеристика целей и задач кадровой политики организации. Этапы формирования кадровой политики. Служба управления персоналом организации как средство достижения целей кадровой политики, ее состав и выполняемые функции.

2. Типы и элементы кадровой политики

2.1. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации

Классификация типов кадровой политики и их характеристик: пассивная кадровая политика, реактивная кадровая политика, активная кадровая политика, открытая и закрытая кадровая политика. Виды кадровой политики на различных этапах жизненного цикла организации: создание, развитие, расцвет, кризис, ликвидация. Взаимосвязь стратегии развития предприятия со стратегией управления персоналом.

2.2. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки

Состав и характеристика элементов кадровой политики. Последовательность разработки кадровой политики. Основополагающие принципы разработки кадровой политики. Пути реализации кадровой политики предприятия.

3. Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование

3.1. Факторы, влияющие на кадровую политику

Состав и характеристика факторов влияния внешней и внутренней сред организации, влияющих на формирование кадровой политики. Зависимость разработки кадровой политики от противоречий в системе управления персоналом.

3.2. Этапы и виды кадрового планирования

Планирование потребности в персонале. Планирование привлечения и адаптации. Планирование использования. Планирование обучения. Планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения. Планирование безопасности персонала. Планирование высвобождения или сокращения персонала. Планирование расходов на персонал. Методы кадрового планирования.

4. Эффективность кадровой политики

4.1. Критерии оценки эффективности кадровой политики

Основные направления анализа эффективности управления персоналом организации. Критерии оценки эффективности управления персоналом. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом, сравнение зарубежных и российских лидеров оценки. Критерии оценки эффективности кадровой политики.

4.2. Показатели эффективности кадровой политики

Прямые и косвенные показатели эффективности кадровой политики. Показатели эффективности: отбора персонала, адаптация персонала, работы с кадровым резервом. Определение ключевых показателей эффективности кадровой политики и труда. Пути повышения эффективности управления персоналом.

3.3. Темы практических занятий

1. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы;
2. Разработка кадровой политики;
3. Классификация и характеристика типов кадровой политики предприятия;
4. Типы кадровой политики организации на этапах ее жизненного цикла;
5. Кадровое планирование в организации;
6. Основные принципы разработки кадровой политики предприятия;
7. Основные направления реализации кадровой политики;
8. Состав и характеристика факторов внешней и внутренней среды, влияющих на формирование кадровой политики;
9. Критерии оценки эффективности управления персоналом;
10. Оценка эффективности деятельности службы управления;
11. Определение ключевых показателей эффективности кадровой политики;
12. Пути повышения эффективности управления персоналом.

3.4. Темы лабораторных работ

не предусмотрено

3.5 Консультации

Аудиторные консультации по курсовому проекту/работе (КПР)

1. Консультации направлены на выполнение разделов курсового проекта под руководством наставника (преподавателя). В рамках часов на групповые консультации разбираются наиболее важные части расчетных заданий раздела "Теоретические аспекты и направление кадровой политики"
2. Консультации направлены на выполнение разделов курсового проекта под руководством наставника (преподавателя). В рамках часов на групповые консультации разбираются наиболее важные части расчетных заданий раздела "Типы и элементы кадровой политики"
3. Консультации направлены на выполнение разделов курсового проекта под руководством наставника (преподавателя). В рамках часов на групповые консультации разбираются наиболее важные части расчетных заданий раздела "Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование"
4. Консультации направлены на выполнение разделов курсового проекта под руководством наставника (преподавателя). В рамках часов на групповые консультации разбираются наиболее важные части расчетных заданий раздела "Эффективность кадровой политики"

Текущий контроль (ТК)

1. Консультации направлены на получение индивидуального задания для выполнения контрольных мероприятий по разделу "Теоретические аспекты и направление кадровой политики"
2. Консультации направлены на получение индивидуального задания для выполнения контрольных мероприятий по разделу "Типы и элементы кадровой политики"

3. Консультации направлены на получение индивидуального задания для выполнения контрольных мероприятий по разделу "Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование"
4. Консультации направлены на получение индивидуального задания для выполнения контрольных мероприятий по разделу "Эффективность кадровой политики"

3.6 Тематика курсовых проектов/курсовых работ

9 Семестр

Курсовая работа (КР)

Темы:

- Кадровая политика организации и порядок ее формирования Политика подбора и отбора персонала в организации Организация работы по адаптации персонала в организации Оценка результативности персонала организации Формирования кадрового резерва в организации и работа по его развитию Цифровые технологии в реализации кадровой политики организации Формирование системы управления персоналом организации Текучесть кадров и мероприятия по ее снижению Управление талантами в условиях современного российского рынка труда Оценка эффективности системы управления персоналом Особенности кадрового планирования в производственной сфере Особенности кадрового планирования в сфере услуг Особенности кадрового планирования в торговле Политика обучения и развития персонала организации Особенности организации работ с высвобождающимся персоналом Современные технологии социальной работы с персоналом Планирование кадровой работы и маркетинг персонала Разработка кадровой политики и стратегии работы с персоналом Организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов Разработка стратегии профессионального развития персонала

График выполнения курсового проекта

Неделя	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 15	Зачетная
Раздел курсового проекта	1	2	3	4	Защита курсового проекта
Объем раздела, %	20	30	35	15	-
Выполненный объем нарастающим итогом, %	20	50	85	100	-

Номер раздела	Раздел курсового проекта
1	Согласование темы работы и содержания. Оформление Введения.
2	Сбор и анализ теоретической информации. Оформление Первой главы работы.
3	Сбор информации и проведение расчетов практической части. Оформление 2 главы работы и Заключение.
4	Оформление Курсовой работы, подготовка Презентации для защиты.

3.7. Соответствие разделов дисциплины и формируемых в них компетенций

Запланированные результаты обучения по дисциплине (в соответствии с разделом 1)	Коды индикаторов	Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.3.1)				Оценочное средство (тип и наименование)
		1	2	3	4	
Знать:						
объективные и субъективные источники и причины конфликтных ситуаций	ПК-2(Компетенция)	+				Проверочная работа/Теоретические аспекты и направление кадровой политики
содержание этапов и их особенностей в процессе осуществления контроля по реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов	ПК-7(Компетенция)		+			Проверочная работа/Типы и элементы кадровой политики
Уметь:						
выявлять источники и причины возникновения конфликтов	ПК-2(Компетенция)			+		Проверочная работа/Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование
анализировать и реализовывать бизнес-планы и условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов	ПК-7(Компетенция)				+	Проверочная работа/Эффективность кадровой политики

4. КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ)

4.1. Текущий контроль успеваемости

9 семестр

Форма реализации: Письменная работа

1. Теоретические аспекты и направление кадровой политики (Проверочная работа)
2. Типы и элементы кадровой политики (Проверочная работа)
3. Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование (Проверочная работа)
4. Эффективность кадровой политики (Проверочная работа)

Балльно-рейтинговая структура дисциплины является приложением А.

Балльно-рейтинговая структура курсовой работы является приложением Б.

4.2 Промежуточная аттестация по дисциплине

Экзамен (Семестр №9)

Оценка выставляется из расчета среднего арифметического значения оценки семестровой составляющей по текущему контролю успеваемости и оценки за промежуточную аттестацию

Курсовая работа (КР) (Семестр №9)

Итоговая оценка определяется как оценка за защиту курсовой работы

В диплом выставляется оценка за 9 семестр.

Примечание: Оценочные материалы по дисциплине приведены в фонде оценочных материалов ОПОП.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Печатные и электронные издания:

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов по экономическим направлениям и специальностям / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян, Рос. экономич. ун-т им. Г. В. Плеханова . – М. : Юрайт, 2014 . – 444 с. – (Бакалавр. Углубленный курс) . - ISBN 978-5-9916-3043-6 .;
2. Суворова, Е. В. Основы кадровой политики : методические рекомендации по выполнению и защите курсовой работы (проекта) для студентов, обучающихся по программе бакалавриата по направлению 38.03.02 "Менеджмент" (профили "Маркетинг", "Управление человеческими ресурсами") / Е. В. Суворова, Нац. исслед. ун-т "МЭИ" (НИУ"МЭИ") . – Москва : Изд-во МЭИ, 2021 . – 32 с.
http://elbib.mpei.ru/action.php?kt_path_info=ktcore.SecViewPlugin.actions.document&fDocumentId=11533;
3. Ю. А. Лукаш- "Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса", (2-е изд., стер.), Издательство: "ФЛИНТА", Москва, 2017 - (202 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070>.

5.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1. СДО "Прометей";
2. Office / Российский пакет офисных программ;
3. Windows / Операционная система семейства Linux;
4. Майнд Видеоконференции.

5.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>
2. ЭБС "Университетская библиотека онлайн" - http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red
3. Научная электронная библиотека - <https://elibrary.ru/>
4. Национальная электронная библиотека - <https://rusneb.ru/>
5. ЭБС "Консультант студента" - <http://www.studentlibrary.ru/>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тип помещения	Номер аудитории, наименование	Оснащение
Учебные аудитории для проведения лекционных занятий и текущего контроля	К-509, Аудитория для проведения интерактивных занятий кафедры МЭП	кресло рабочее, парта со скамьей, стол преподавателя, стул, трибуна, вешалка для одежды, доска меловая, компьютерная сеть с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, кондиционер, мел, маркер, стилус
Учебные аудитории для проведения практических занятий, КР и КП	К-511, Аудитория для проведения интерактивных занятий кафедры МЭП	парта со скамьей, стул, трибуна, вешалка для одежды, доска меловая, компьютерная сеть с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, кондиционер, мел, маркер, стилус
Учебные аудитории для проведения промежуточной аттестации	К-520, Аудитория для проведения интерактивных занятий кафедры МЭП	кресло рабочее, парта со скамьей, стол преподавателя, стул, трибуна, вешалка для одежды, доска меловая, компьютерная сеть с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, кондиционер, мел, маркер, стилус
Помещения для самостоятельной работы	К-522, Компьютерный класс ИВЦ	стол, стул, компьютерная сеть с выходом в Интернет, доска маркерная, компьютер персональный, кондиционер, телевизор
Помещения для консультирования	К-518, Кабинет сотрудников кафедры МЭП	кресло рабочее, рабочее место сотрудника, стол, стул, шкаф для документов, шкаф для одежды, тумба, компьютерная сеть с выходом в Интернет, колонки звуковые, доска маркерная, многофункциональный центр, ноутбук, компьютер персональный, принтер, кондиционер
Помещения для хранения оборудования и учебного инвентаря	К-521/2, Склад кафедры БИТ	шкаф, хозяйственный инвентарь, запасные комплектующие для оборудования

БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы кадровой политики

(название дисциплины)

9 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

КМ-1 Теоретические аспекты и направление кадровой политики (Проверочная работа)

КМ-2 Типы и элементы кадровой политики (Проверочная работа)

КМ-3 Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование (Проверочная работа)

КМ-4 Эффективность кадровой политики (Проверочная работа)

Вид промежуточной аттестации – Экзамен.

Номер раздела	Раздел дисциплины	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
		Неделя КМ:	4	8	10	14
1	Теоретические аспекты и направление кадровой политики					
1.1	Теоретические аспекты, понятие и задачи кадровой политики организации		+			
1.2	Направления кадровой политики и основы ее формирования		+			
2	Типы и элементы кадровой политики					
2.1	Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации			+		
2.2	Элементы кадровой политики и этапы ее разработки			+		
3	Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование					
3.1	Факторы, влияющие на кадровую политику				+	
3.2	Этапы и виды кадрового планирования				+	
4	Эффективность кадровой политики					
4.1	Критерии оценки эффективности кадровой политики					+
4.2	Показатели эффективности кадровой политики					+
Вес КМ, %:			25	25	25	25

БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СТРУКТУРА КУРСОВОГО ПРОЕКТА/РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основы кадровой политики

(название дисциплины)

9 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по курсовой работе:

КМ-1 Контрольное мероприятие 1

КМ-2 Контрольное мероприятие 2

КМ-3 Контрольное мероприятие 3

КМ-4 Контрольное мероприятие 4

Вид промежуточной аттестации – защита КР.

Номер раздела	Раздел курсового проекта/курсовой работы	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
		Неделя КМ:	4	8	12	15
1	Согласование темы работы и содержания. Оформление Введения.		+			
2	Сбор и анализ теоретической информации. Оформление Первой главы работы.			+		
3	Сбор информации и проведение расчетов практической части. Оформление 2 главы работы и Заключения.				+	
4	Оформление Курсовой работы, подготовка Презентации для защиты.					+
Вес КМ, %:			20	30	35	15