

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Максим Александрович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21  
Уникальный программный ключ:  
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

## Основы кадровой политики и кадрового планирования

### рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:  
зачеты 3

#### Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	3		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	0,25	0,25
Конт. ч. на аттест.	0,4	0,4	0,4	0,4
В том числе инт.	2	2	2	2
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8,65	8,65	8,65	8,65
Сам. работа	59,6	59,6	59,6	59,6
Часы на контроль	3,75	3,75	3,75	3,75
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Метлин С. В.

Рабочая программа дисциплины

**Основы кадровой политики и кадрового планирования**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-20-5-УПб изм.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Управление персоналом**

Зав. кафедрой к.ф.э., доцент Маслов В. П.

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
1.1	Цель дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» является формирование понимания основных подходов к разработке кадровой политики организации и содержания деятельности по кадровому планированию.
1.2	Задачами изучения дисциплины являются:
1.3	1) формирование представлений о кадровой политике как основе управления персоналом в организации;
1.4	2) изучение механизма разработки кадровой политики организации;
1.5	3) изучение содержания деятельности по кадровому планированию и выработка умений разработки планов различного уровня по работе с персоналом.
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б.28
<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	
Знать:	
Основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	
Уметь:	
применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу. Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук	
Владеть:	
навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом. Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	
Знать:	
основы разработки и реализации концепции кадровой политики основы стратегического управления персоналом основы управления интеллектуальной собственностью	
Уметь:	
применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью	
Владеть:	
основными технологиями оценки эффективности управления персоналом базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом технологиями и инструментами разработки и реализации кадровой политики организации	
ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	
Знать:	
методы и критерии подбора и расстановки персонала процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и	

привлечения персонала
<b>Уметь:</b>
определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
<b>Владеть:</b>
навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
<b>07.003. Профессиональный стандарт "СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ", утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. N 691н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный N 39362)</b>
ПК-1. В. Деятельность по обеспечению персоналом В/01.6 Сбор информации о потребностях организации в персонале

**В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен**

<b>3.1 Знать:</b>	
3.1.1	Основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом
3.1.2	Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом
3.1.3	Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом
3.1.4	основы разработки и реализации концепции кадровой политики
3.1.5	основы стратегического управления персоналом
3.1.6	основы управления интеллектуальной собственностью
3.1.7	методы и критерии подбора и расстановки персонала
3.1.8	процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
3.1.9	основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
<b>3.2 Уметь:</b>	
3.2.1	применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда
3.2.2	применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу.
3.2.3	Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук
3.2.4	применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации
3.2.5	анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника
3.2.6	ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью
3.2.7	определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
3.2.8	анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала
3.2.9	ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
<b>3.3 Владеть:</b>	
3.3.1	навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда
3.3.2	методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.
3.3.3	Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом
3.3.4	основными технологиями оценки эффективности управления персоналом
3.3.5	базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом
3.3.6	технологиями и инструментами разработки и реализации кадровой политики организации

3.3.7	навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента			
3.3.8	определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом			
3.3.9	способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала			
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>				
<b>Код занятия</b>	<b>Наименование разделов и тем /вид занятия/</b>	<b>Семестр / Курс</b>	<b>Часов</b>	<b>Примечание</b>
	<b>Раздел 1. 1. Кадровая политика: сущность, виды</b>			
1.1	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы /Лек/	3	2	
1.2	Сущность и понятие кадровой политики. Типы кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Методики, значение кадрового планирования для эффективности кадровой политики предприятия. Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития /Пр/	3	2	
	<b>Раздел 2. 2. Формирование кадровой политики.</b>			
2.1	Разработка кадровой политики /Лек/	3	2	
2.2	Механизм формирования кадровой политики. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики, разработка плана кадровых мероприятий. Кадровая стратегия. /Пр/	3	2	Дискуссия
2.3	Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации /Ср/	3	3	
2.4	Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях. Кадровая политика инновационно-ориентированной организации /Ср/	3	4	
	<b>Раздел 3. 3. Планирование потребности в трудовых ресурсах</b>			
3.1	Трудовой потенциал общества, работника. Сущность и содержание кадрового планирования /Ср/	3	5	
3.2	Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование производительности труда и показателей по труду. Управление по целям (Management by Objectives - MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом. Сущность MBO. Этапы MBO. Принципы установления целей (SMART- принципы). Проблемы, решаемые с помощью MBO. Причины неудач и критика MBO. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Практические методы кадрового анализа. Основные разделы плана по персоналу /Ср/	3	5	
	<b>Раздел 4. 4. Сущность и содержание кадрового планирования</b>			
4.1	Кадровое планирование в организации /Ср/	3	5	
4.2	Основной цикл планирования. Планирование расходов на персонал. Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу. Структура расходов на персонал. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (Key Performance Indicators – KPI), дополнительные показатели. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Актуальность и состояние бюджетирования. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал /Ср/	3	5	
	<b>Раздел 5. 5. Проблемы планирования персонала</b>			
5.1	Практические аспекты кадрового планирования в организации /Ср/	3	4	
5.2	Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета по персоналу перед руководством /Ср/	3	5	
	<b>Раздел 6. 6. Самостоятельная работа</b>			

6.1	Подготовка к лекциям /Ср/	3	2	
6.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	3	4	
6.3	Подготовка к зачету /Ср/	3	9	
6.4	Контрольная работа /Ср/	3	8,6	
<b>Раздел 7. 7.контактная работа</b>				
7.1	Зачет /КА/	3	0,4	
7.2	Аттестация /КЭ/	3	0,25	

### 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Федорова Н.В., Минченкова О.Ю.	Управление персоналом (для бакалавров)	Москва: КноРус, 2017	<a href="https://book.ru/book/929805">https://book.ru/book/929805</a>
Л1.2	Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.	Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации.	Москва: КноРус, 2019	<a href="http://www.book.ru/book/931301">http://www.book.ru/book/931301</a>
Л1.3	Федорова Н.В., Минченкова О.Ю.	Управление персоналом.	Москва: КноРус, 2020	<a href="http://www.book.ru/book/932711">http://www.book.ru/book/932711</a>
Л1.4	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом. Инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии): учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019	<a href="https://book.ru/book/932268">https://book.ru/book/932268</a>
Л1.5	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом: социально-психологические основы (традиции и инновации): учебное пособие	Москва: Русайнс, 2018	<a href="https://www.book.ru/book/930493">https://www.book.ru/book/930493</a>

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.6	Малкова Т. Б., Доничев О. А., Малковой Т. Б.	Управление персоналом в цифровой экономике: учебное пособие	Москва: Русайнс, 2018	<a href="https://www.book.ru/book/931300">https://www.book.ru/book/931300</a>
<b>6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)</b>				
<b>6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения</b>				
6.2.1.1	Microsoft Office			
<b>6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем</b>				
6.2.2.1	Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: <a href="http://www.garant.ru/iv/">http://www.garant.ru/iv/</a>			
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал <a href="http://www.multistat.ru/?menu_id=1">http://www.multistat.ru/?menu_id=1</a> База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - <a href="https://www.cfin.ru/rubricator.shtml">https://www.cfin.ru/rubricator.shtml</a>			
<b>7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>				
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).			
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)			
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.			
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования			