

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Приднестровский государственный университет
им. Т.Г. Шевченко»

Филиал ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор Филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко
в г. Рыбнице, профессор И. А. Павлиннов

“ 15 ”

09

2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

на 2018 / 2019 учебный год

Учебной ДИСЦИПЛИНЫ

**«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Направление подготовки:

5.38. 04.02. «Менеджмент»

Магистерская программа

«Менеджмент организации»

квалификация (степень) выпускника
магистр

Форма обучения:
очная

Рыбница 2018

Рабочая программа дисциплины *«Теория и практика кадровой политики»* /
составитель Г. М. Брадик – Рыбница: РФ ПГУ, 2018 – 19 с.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРЕДНАЗНАЧЕНА ДЛЯ ПРЕПОДАВАНИЯ
ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВЫБОРУ СТУДЕНТАМ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 5.38.03.02 – «МЕНЕДЖМЕНТ»**

Рабочая программа составлена с учетом Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 5.38.04.02 – «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденного приказом № 322 от 30 марта 2015 г.

Составитель _____  / Г. М. БРАДИК, ДОЦЕНТ /

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины является усвоение студентами организационно-управленческой базы, направленной на формирование теоретических знаний и практических навыков решения проблем, возникающих в практике управления кадровой политикой, и необходимых для подготовки конкурентоспособного специалиста, мотивированного к формированию и дальнейшему развитию личностных и профессиональных качеств, необходимых к осуществлению взаимодействия в профессиональной среде.

Дисциплина направлена на формирование у студентов направления подготовки 5.38.04.02 «Менеджмент» современных представлений о кадровой политике и кадровом аудите организации, умений максимально использовать кадровый потенциал организации.

Задачи освоения дисциплины «Теория и практика кадровой политики» состоят в следующем:

- приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в области управления кадровой политикой организации;
- усвоение содержания основных принципов, понятий и категорий данной дисциплины;
- осуществление всестороннего анализа деятельности специалиста-управленца в сфере кадровой политики;
- изучение механизмов регулирования кадровой политики организации в условиях постоянно меняющейся организационной среды;
- овладение студентами методологическими и функциональными основами управления в системе работы с кадровым потенциалом;
- формирование культуры экономического мышления, осознание социальной ответственности бизнеса, понимание этических аспектов управленческой деятельности в системе формирования кадровой политики;
- разработка рекомендаций по применению полученных знаний в процессе прохождения всех видов практик, в процессе выполнения итоговой магистерской работы с последующим их применением в профессиональной деятельности;
- приобретение навыков решения организационных и личностных проблем, возникающих в процессе планирования и реализации стратегических подходов в рамках кадровой политики организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики» относится к вариативной части общенаучного цикла (М1.ДВ.03.01). С точки зрения логической и содержательно-методической дисциплина «Теория и практика кадровой политики» является одной из базовых для формирования целостного представления о деятельности хозяйствующих субъектов и понимания специфики их функционирования с учетом ситуации, сложившейся в Республике.

Содержание дисциплины также нацелено на подготовку студентов к успешному прохождению всех видов практик и выполнение ВКРМ.

Для успешного освоения дисциплины студент должен владеть знаниями, умениями и навыками, а также компетенциями, предусмотренными образовательным стандартом для выпускника уровня бакалавриата.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Формулировка компетенции
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические,

	конфессиональные и культурные различия.
ПК - 2	Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.
ПК – 7	Способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

3.1. Знать:

- методы, основы и основные приемы исследовательской деятельности;
- основные этапы развития теории кадровой политики как философии взаимодействия и координации предпринимательской деятельности;
- теоретические основы управленческой деятельности в системе управления кадрами;
- содержание и основные функции управления в сфере кадровой политики;
- роли, функции и задачи менеджера в системе формирования стратегии кадрового развития современной организации;
- технологию планирования кадровой политики и реализации мероприятий, направленных на совершенствование управленческого воздействия в данной сфере;
- принципы, методы и цели разработки стратегии развития кадров;
- функционально-целевую модель системы управления организацией и место в ней системы управления кадрами;
- принципы и методы построения системы управления персоналом;
- организационную структуру системы управления кадровым составом организации.

3.2. Уметь:

- использовать методы, основы и основные приемы исследовательской деятельности в процессе управления кадрами;
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на осуществление кадровой политики организации;
- анализировать организационную структуру в системе управления кадрами и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- применять полученные знания для организации эффективной работы кадровой службы и предприятия в целом.
- разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности организации, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями;
- вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу функционирования организации;
- использовать принципы, методы и технологии эффективного управления кадровыми процессами;
- диагностировать кадровые проблемы;
- осуществлять инновационную деятельность в области кадрового менеджмента.

3.3. Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций в системе управления кадрами (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- навыками разработки и анализа стратегических планов и программ в системе управления кадровым потенциалом;
- методикой диагностики организационной среды;
- методами оценки эффективности программы кадровой политики;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;

- маркетинговым инструментарием воздействия на управление поведением сотрудников организации;
- методами формирования и поддержания этичного климата в организации;
- навыками деловых коммуникаций;
- навыками найма персонала и дальнейшего его профессионального сопровождения;
- методами планирования карьеры;
- способами самоанализа, саморазвития и самоорганизации.
- навыками самостоятельного принятия нестандартных решений в условиях современных рыночных отношений.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам:

Семестр	Количество часов						Форма итогового контроля
	Трудоемкость, з.е./часы	В том числе					
		Аудиторных				Самост. работа	
		Всего	Лекций	Лаб.раб.	Практич. занятий		
I	4 /144	72	24	-	48	72	зачет
Итого:	4 /144	72	24	-	48	72	зачет

4.2. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа (СРС)
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Исторический аспект формирования кадровой политики	8	2	6		4
2.	Теоретические основы кадровой политики	14	4	6		6
3.	Кадровый аудит организации	22	4	6		10
4.	Правовые и нравственно-этические основы кадровой политики организации	16	2	6		10
5.	Управление кадровыми процессами в организации	24	4	6		12
6.	Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации	20	2	6		10
7.	Оценка и основные направления повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации	22	4	6		10
8.	Формирование кадровой службы организации и пути совершенствования ее деятельности	18	2	6		10
Итого:		144	24	48	-	72
Всего:		144	24	48	-	72

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема лекции	Учебно- наглядные пособия
1.	Раздел 1	2	Исторический аспект формирования кадровой политики 1. История формирования кадровой политики как отдельной функциональной стратегии управления. 2. Номенклатура как тип советской кадровой политики. 3. Подготовка профессиональных управляющих: отечественный и зарубежный опыт.	уч. пособия, видео- материал
2.	Раздел 2	4	Теоретические основы кадровой политики 1. Понятие, уровни и средства кадровой политики. 2. Широкое и узкое понимание термина «кадровая политика». 3. Содержание государственной кадровой политики. 4. Характеристика кадровой политики организации. 5. Современные требования к кадровой политике организации. 6. Состояние и основные направления совершенствования кадровой политики организации.	уч. пособия, интернет- ресурсы
3.	Раздел 3	4	Кадровый аудит организации 1. Понятие и виды кадрового аудита, его влияние на реализацию и совершенствование кадровой политики организации. 2. Внешний и внутренний кадровый аудит. 3. Кадровый аудит и другие формы аудита. 4. Необходимость и основные причины проведения кадрового аудита. 5. Содержание и направления кадрового аудита. 6. Составляющие кадрового аудита.	уч. пособия, видео- материал
		2	Технология проведения кадрового аудита организации 1. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита. 2. Этапы проведения и методы аудита. 3. Анализ результатов и оформление отчетов по кадровому аудиту.	уч. пособия, видео- материал
4.	Раздел 4	2	Правовые и нравственно-этические основы кадровой политики 1. Понятие и сущность правового регулирования кадровой политики в организации. 2. Нормативно-правовая база кадровой	уч. пособия, видео- материал

			политики в организации. 3. Нравственно-этические основы кадровой политики в организации.	
5.	Раздел 5	6	Управление кадровыми процессами в организации 1. Стратегия управления кадровыми процессами в организации. 2. Сущность и цели кадрового планирования в организации 3. Основные направления деятельности по управлению кадровыми процессами организации и развитию ее кадрового потенциала. 4. Набор и отбор кадров. 5. Организация работы по адаптации кадров. Обучение кадров. 6. Система служебно-профессионального продвижения кадров. Мотивация и стимулирование персонала 1. Оплата труда. 2. Модели стимулирования внутренней мотивации кадров. 3. Деловая оценка и аттестация кадров.	уч. пособия, видео-материал
6.	Раздел 6	4	Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации 1. Разработка кадровой политики организации. 2. Определение целей и приоритетов кадровой политики организации. 4. Этапы проектирования кадровой политики организации. 5. Инструменты реализации кадровой политики и анализ ее результатов. 6. Методология анализа кадровой политики организации. Кадровая безопасность ПМР.	уч. пособия, видео-фильм
7.	Раздел 7	4	Оценка эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации 1. Оценка системности работы по управлению кадровыми процессами организации. 2. Анализ демографических и профессионально – квалификационных характеристик кадрового потенциала организации. 3. Оценка качества основных документов, регламентирующих кадровую политику и кадровую работу в организации. 4. Оценка показателей, характеризующих эффективность кадровой политики и кадровой работы в организации. 5. Индикаторы эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации.	уч. пособия
		2	Основные направления повышения	уч. пособия

			эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации 1. Управление кадровой политикой на современном этапе: концепция организационных изменений. 2. Новые подходы к совершенствованию кадровой политики и кадровой работы в государственных организациях. 3. Пути повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации.	
8.	Раздел 8	4	Формирование кадровой службы организации и пути совершенствования ее деятельности 1. Принципы построения кадровой службы организации. 2. Цели и функции кадровой службы организации. 3. Организационная структура кадровой службы организации. 4. Отечественный и мировой опыт определения компетенций специалистов кадровых служб. 5. Документационное обеспечение кадровой службы организации. 6. Основные направления модернизации работы кадровой службы организации в современных условиях.	уч. пособия
Итого:		24		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1.	Раздел 1	2	Рассмотрение методологии кадровой политики. Практическое задание. Письменная работа по обзору дополнительной литературы и электронных источников по теме.	уч. пособия
2.	Раздел 2	2	Исследование уровней и средств управления кадровой политикой. Практическое задание. Подготовка эссе по теме «Средства управления кадровой политикой».	уч. пособия
		2	Анализ проблем в системе кадровой политики организации и пути их решения. Практическое задание Аналитическая работа, сравнительный анализ, представление разработанной блок-схемы.	
3.	Раздел 3	2	Рассмотрение видов кадрового аудита организации. Практическое задание Сравнительный анализ, аналитическая работа в форме представления разработанной таблицы по материалу.	раздаточный материал

			эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации 1. Управление кадровой политикой на современном этапе: концепция организационных изменений. 2. Новые подходы к совершенствованию кадровой политики и кадровой работы в государственных организациях. 3. Пути повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации.	
8.	Раздел 8	4	Формирование кадровой службы организации и пути совершенствования ее деятельности 1. Принципы построения кадровой службы организации. 2. Цели и функции кадровой службы организации. 3. Организационная структура кадровой службы организации. 4. Отечественный и мировой опыт определения компетенций специалистов кадровых служб. 5. Документационное обеспечение кадровой службы организации. 6. Основные направления модернизации работы кадровой службы организации в современных условиях.	уч. пособия
Итого:		24		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1.	Раздел 1	2	Рассмотрение методологии кадровой политики. Практическое задание. Письменная работа по обзору дополнительной литературы и электронных источников по теме.	уч. пособия
2.	Раздел 2	2	Исследование уровней и средств управления кадровой политикой. Практическое задание. Подготовка эссе по теме «Средства управления кадровой политикой».	уч. пособия
		2	Анализ проблем в системе кадровой политики организации и пути их решения. Практическое задание Аналитическая работа, сравнительный анализ, представление разработанной блок-схемы.	
3.	Раздел 3	2	Рассмотрение видов кадрового аудита организации. Практическое задание Сравнительный анализ, аналитическая работа в форме представления разработанной таблицы по материалу.	раздаточный материал

			найма работника для замещения вакантной должности учителя- предметника.	
		2	Исследование кадровой безопасности Республики: проблемы и перспективы их решения. Практическое задание. Разработка анкеты найма работника для замещения вакантной должности в коммерческий банк.	
7.	Раздел 7	2	Исследование оценки активности кадровой политики в организации на современном этапе. Практическое задание Сравнительный анализ, аналитическая работа в форме представления разработанной таблицы по материалу.	уч. пособия
		2	Рассмотрение путей повышения эффективности кадровой политики в организации. Практическое задание Разработка анкеты найма работника для замещения вакантной должности главного бухгалтера в торговую фирму.	
		2	Анализ новых концептуальных подходов в управлении кадрами. Практическое задание. Разработка анкеты найма работника в ремонтную мастерскую для замещения вакантной должности инженера-электронщика.	
8.	Раздел 8	2	Исследование этапов формирования кадровой службы организации и пути совершенствования ее деятельности Практическое задание. Анализ анкеты с точки зрения профессиональной этики.	раздаточны й материал
		2	Анализ новых подходов к совершенствованию кадровой политики и кадровой работы в государственных организациях. Практическое задание. Проанализировать ситуацию, связанную с профессиональным отбором кандидата на вакантную должность.	
		2	Исследование новых подходов к совершенствованию кадровой политики и кадровой работы в государственных организациях Практическое задание. Расставить в логической последовательности представленные процедуры отбора персонала.	
		2	Анализ отечественного и мирового опыта определения компетенций специалистов кадровых служб Практическое задание. Разработать собственное резюме.	
		2	Рассмотрение основных направлений модернизации работы кадровой службы организации в современных условиях. Деловая игра «Собеседование».	
		2	Исследование основных направлений	

			повышения эффективности работы кадровой службы организации в современных условиях. Практическое задание. Анализ резюме.	
Итого:		48		

Самостоятельная работа студента

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид СРС	Труд-кость (в часах)
Раздел 1	1.	Исторический аспект формирования кадровой политики. (практические ситуации, вопросы для самоподготовки)	4
Раздел 2	2.	Теоретические основы кадровой политики (практические ситуации, вопросы для самоподготовки)	6
Раздел 3	3.	Кадровый аудит организации (практические ситуации, вопросы для самоподготовки)	10
Раздел 4	4.	Правовые и нравственно-этические основы кадровой политики организации (практические ситуации, вопросы для самоподготовки)	10
Раздел 5	5.	Управление кадровыми процессами в организации (практические ситуации, вопросы для самоподготовки)	12
Раздел 6	6.	Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации (практические ситуации, вопросы для самоподготовки)	10
Раздел 7	7.	Оценка и основные направления повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации (практические ситуации, вопросы для самоподготовки)	10
Раздел 8	8.	Формирование кадровой службы организации и пути совершенствования ее деятельности (практические ситуации, вопросы для самоподготовки)	10
Итого:			72

7. Образовательные технологии

Семестр	Вид занятия (Л, ПР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Кол-во часов
I	Раздел 1: Исторический аспект формирования кадровой политики (Л)	Проблемная лекция	2
	Раздел 1: Исторический аспект формирования кадровой политики (ПР)	Деловая игра	2

Раздел 3: Кадровый аудит организации (Л)	Встреча с представителями бизнес-структур	2
Раздел 4: Правовые и нравственно-этические основы кадровой политики организации (Л)	Встреча с представителями бизнес-структур	2
Раздел 5: Управление кадровыми процессами в организации (ПР)	Деловая игра «Аттестация руководителя кадровой службы организации».	2
Раздел 6: Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации (ПР)	Разработка стратегии кадрового развития организации.	2
Раздел 7: Оценка и пути повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации (ПР)	Участие в работе круглого стола: «Пути повышения эффективности кадровой политики в системе управления организацией»	2
Раздел 8: Формирование кадровой службы организации и пути совершенствование ее деятельности (ПР)	Работа в команде: Подготовка проекта положения о кадровой службе организации.	2
Итого:		16

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

7.1. Вопросы к зачету

1. Понятие и сущность кадровой политики организации.
2. Типы кадровой политики.
3. Субъекты кадровой политики организации.
4. Порядок определения целей и формирования приоритетов кадровой политики организации.
5. Основные этапы разработки кадровой политики организации.
6. Методология анализа кадровой политики организации.
7. Кадровое планирование.
8. Концепция человеческого капитала.
9. Концепция «управления талантами».
10. Документационное обеспечение кадровой политики.
11. Понятие, содержание и направления кадрового аудита организации.
12. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита организации.
13. Методы кадрового аудита.
14. Оформление отчетов по кадровому аудиту организации.
15. Правовые основы кадровой политики и кадрового аудита организации.
16. Методы управления кадрами.
17. Задачи и функции кадровой службы организации.
18. Принципы формирования штата кадровой службы организации.
19. Аудит кадровой службы.
20. Профессиограмма и должностная инструкция.
21. Оценка кадрового состава.
22. Источники привлечения кадров в организацию.

23. Технологии профессионального отбора кадров.
24. Процедура конкурсного отбора кадров.
25. Адаптация кадров.
26. Аттестация кадров.
27. Сокращение и увольнение кадров: понятие, виды, причины, формы и принципы.
28. Принципы управления кадрами.
29. Понятие и механизм мотивации кадров.
30. Современные методы мотивации кадров.
31. Обучение и повышение квалификации кадров.
32. Служебное продвижение кадров.
33. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава организации.
34. Оценка эффективности кадровой политики и кадрового аудита организации.
35. Направления совершенствования кадровой политики и кадровой работы в организации.

7.2. Тестовые задания

Тестовое задание 1

Основой для формирования кадровой политики организации являются:

1. кадровая политика государства
2. стратегия развития организации в целом
3. стратегия УП
4. планы организации во всех областях ее хозяйственной деятельности
5. внутренние ресурсы организации
6. о ее традиции (философия, концепция)
7. возможности внешней среды

Тестовое задание 2

Кадровая политика организации это:

1. осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения.
2. генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющее целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды.
3. система теоретико методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций

Тестовое задание 3

К постоянным данным о персонале относятся:

1. пол
2. тарифная сетка
3. год рождения
4. штатное расписание
5. информация о простоях и прогулах

Тестовое задание 4

Определение качественной потребности в персонале означает определение потребности по:

1. категориям

2. численности
3. структуре
4. специальностям
5. квалификации

Тестирование проводится в письменной форме с целью промежуточного и итогового контроля знаний студентов - оценки уровня учебных достижений. Запись ответа на задание текста осуществляется либо обведением номера одного или нескольких альтернативных выводов, множественного выбора, либо нумерацией правильной последовательности процесса, действия, либо свободным изложением.

7.3. Вопросы для самоподготовки к разделам дисциплины:

Раздел 1. Исторический аспект формирования кадровой политики

1. Охарактеризуйте основные этапы развития научной мысли, касательно управления кадровыми процессами.
2. Что такое кадровая номенклатура?
3. Раскройте общее и особенное в отечественном опыте формирования корпуса профессиональных управляющих.
4. Подготовьтесь к дискуссии на тему «Формирование государственной кадровой политики в постсоветский период».

Раздел 2. Теоретические основы кадровой политики

1. Раскройте широкое и узкое понимание термина «кадровая политика».
2. Изложите основные требования к кадровой политике организации.
3. В чем состоит сущность кадровой политики и стратегии управления кадрами?
4. Назовите основную цель кадровой политики организации.
5. Охарактеризуйте типы кадровой политики.
6. Назовите принципы кадровой политики.
7. Подготовьте сообщение на тему «Инновации в кадровой политике на современном этапе».
8. Подготовьтесь к решению ситуационных задач по теме занятия.

Раздел 3. Кадровый аудит организации

1. Дайте определение кадрового аудита.
2. Назовите основные причины проведения кадрового аудита.
3. Раскройте содержание и направления кадрового аудита.
4. Охарактеризуйте цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита.
5. Назовите методы кадрового аудита.
6. Каков порядок оформления отчетов по кадровому аудиту.
7. Подготовьтесь к решению ситуационных задач на основе использования матрицы целей и задач.

Раздел 4. Правовые и нравственно-этические основы кадровой политики организации

1. В чем состоит сущность правового регулирования кадровой политики и кадровой работы в организации?
2. Назовите основные нормативные акты, регулирующие кадровую политику и кадровую работу в организации.
3. Выделите проблемы правового регулирования кадровой политики и кадровой работы в организации.
4. Дайте сравнительную характеристику регуляторных функций морали и права.

5. Назовите основные проблемы морального регулирования кадровых отношений в организации.
6. Назовите этические требования к поведению государственных гражданских служащих.
7. Подготовьтесь к дискуссии на тему «Особенности правового регулирования кадровой политики и кадровой работы в ПМР».

Раздел 5. Управление кадровыми процессами в организации

1. Назовите основные направления деятельности по управлению кадровым потенциалом организации.
2. Раскройте современные технологии оценки кандидатов при конкурсном отборе кадров.
3. Дайте характеристику современным требованиям к профессиональным знаниям, деловым и морально-нравственным качествам руководящих кадров.
4. В чем состоит суть управления служебно-профессиональным развитием кадров?
5. Назовите основные методы деловой оценки и аттестации кадров.
6. Подготовьтесь к деловой игре «Аттестация руководителя кадровой службы организации».

Раздел 6. Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации

1. Раскройте содержание основные этапы проектирования кадровой политики организации.
2. Каков порядок определения целей и формирования приоритетов кадровой политики организации.
3. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование и реализацию кадровой политики?
4. Какие инструменты используются при реализации кадровой политики организации?
5. Назовите основные направления анализа результатов реализации кадровой политики и кадровой работы в организации.
6. Разработайте проект кадровой стратегии организации.

Раздел 7. Оценка и пути повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации

1. Назовите показатели правильно выбранной кадровой политики организации.
2. Дайте характеристику индикаторов эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации.
3. Обоснуйте специфику кадровых стратегий с учетом общей стратегии организации.
4. Поясните, в чем состоит кадровая политика на разных уровнях управления организацией.
5. Подготовьтесь к участию в работе круглого стола: «Пути повышения эффективности кадровой политики в системе управления организацией».

Раздел 8. Формирование кадровой службы организации и пути совершенствование ее деятельности

1. Назовите принципы построения кадровой службы организации.
2. Охарактеризуйте цели и функции кадровой службы организации.
3. Выделите основные элементы организационной структуры кадровой службы организации.

4. Раскройте основные направления совершенствования работы кадровой службы организации в современных условиях
5. Подготовьте проект положения о кадровой службе организации.

7.4. Задания для выполнения контрольных работ:

Контрольная работа №1

Вариант 1

1. Раскройте содержание и специфику уровней кадровой политики.
2. Перечислите субъекты и объекты кадровой политики. Дайте характеристику.
3. Охарактеризуйте нормативно-правовую базу государственной кадровой политики

Вариант 2.

1. Раскройте сущность правового регулирования кадровой политики и кадровой работы в организации.
2. Охарактеризуйте цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита. Назовите методы кадрового аудита.
3. Изложите основные требования к кадровой политике организации.

Контрольная работа №2

Вариант 1

1. Приведите примеры соответствия положений кадровой политики основополагающим принципам управления персоналом.
2. Приведите примеры положений кадровой политики на каждый тип кадровой политики. Дайте характеристику.
3. Приведите примеры соответствия положений кадровой политики функциям системы управления персоналом.

Вариант 2.

1. Обоснуйте структуру затрат на формирование и развитие персонала (на примере организации по выбору студента).
2. Поясните, какова роль кадрового направления в системах сбалансированных показателей и стратегической карте развития организации на современном этапе.
3. Раскройте специфику маркетинга персонала (на примере организации по выбору студента).

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами лекций, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения практических, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний в контексте данной дисциплины.

Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества, а также формирование заявленных в рамках курса компетенций. Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины.

Методическое обеспечение самостоятельной работы состоит из:

- определения учебных тем/аспектов/вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;
- подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;

- определения контрольных вопросов и практических заданий, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Почему разработка кадровой стратегии должна предварять разработку кадровой политики?
2. Какие законодательные акты лежат в основе государственной кадровой политики?
3. Почему необходимо включать социальные аспекты в кадровую политику современной организации?
4. В чем специфика уровней кадровой политики.
5. Каковы функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики?
6. Перечислите субъекты и объекты кадровой политики.
7. Приведите примеры соответствия положений кадровой политики принципам управления персоналом.
8. Назовите основные положения кадровой политики в соответствии с типом кадровой политики.
9. Приведите примеры соответствия положений кадровой политики функциям системы управления персоналом.
10. Раскройте содержание принципов разработки кадровой политики.
11. Приведите примеры соответствия 5 положений кадровой политики кадровым программам организации.
12. Перечислите критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
13. Раскройте содержание понятия «маркетинг персонала». В чем его специфика в современных организациях?
14. Почему необходимо классифицировать аспекты определения потребности в персонале?
15. Приведите примеры внешних факторов, оказывающих влияние на маркетинг персонала.
16. Приведите примеры внутренних факторов, воздействующих на маркетинг персонала.
17. Проведите SWOT-анализ трудовых ресурсов организации, в которой Вы работаете, или той организации, кадровую политику которой Вы можете представить для анализа.
18. Сформулируйте правила постановки плановых целей по персоналу для коммерческих и для некоммерческих организаций.
19. Приведите примеры различных структур плановых показателей по персоналу.
20. Приведите примеры ключевых показателей эффективности деятельности персонала.
21. Обоснуйте роль кадрового направления в системах сбалансированных показателей.
22. Обоснуйте структуру затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала любой организации.
23. Роль кадрового направления в системах сбалансированных показателей и стратегической карте.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Основная литература:

1. Аликаев О.А. Кадровая политика – М., 2017. – 106 с.
2. Аксенова Е. А., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Малиновский П. В., Малиновская Н. М. Управление персоналом. Учебник [Электронный ресурс]. – М., 2017. – 568с.
3. Антонова Н.В. Психология управления: учеб. Пособие / Н.В. Антонова; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2016. – 269 с.

4. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2016. – 450 с.
5. Баханькова, Е. Р. Аудит [Электронный ресурс]: Учеб. Пособие. – 3-е изд. – М., 2013. – 342 с.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. – М., 2017. – 257 с.
7. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник: инструмента управления персоналом, которые реально работают на практике. – М.: Эксмо, 2013. – 304 с.
8. Кадровый аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2016. – 432 с.
9. Казакова Л.Я. Кадровый менеджмент. Учебно-практическое пособие. – М., 2004. – 450 с.
10. Кибанов А. Я., Коновалова В. Г., Ушакова М. В. Служба управления персоналом: учебное пособие. – М., 2015. – 580 с.
11. Управление персоналом: учеб. для студ. вузов / ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2017. – 457 с.
12. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М, 2016. – 638 с.
13. Управление персоналом организации: Практикум: Учеб. пособие/ Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА- М, 2014. – 365 с.

8.2. Дополнительная литература:

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.С. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Иванова С. В. Оценка компетенций методом интервью: Универсальное руководство. – 4-е изд. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. – 155 с.
3. Красовский Ю. Д. Организационное поведение. М.: ЮНИТИ, 2009. – 297 с.
4. Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1992. – 256 с.
5. Маслова В. М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. – М., 2012. – 367 с.
5. Менеджмент: Учебник для вузов / М.М. Максимцов, А.В. Игнатьева, М.А. Комаров и др.; Под ред. М.М. Максимцова, А.В Игнатьевой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2008. – 343 с.
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2007. – 704 с.
7. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 797 с.
8. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. Учебно-методическое пособие. Москва – Воронеж, 2012. – 289 с.
9. Морозов А.В. Управленческая психология: учебник для вузов Gaudeamus. – М.: Трикта, Академический проект, 2016. – 301 с.
10. Мухин В.И. Основы теории управления: Учебник для вузов / В.И. Мухин. – М.: Издательство «Экзамен», 2013. – 256 с.
11. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2008. – 307 с.
12. Организационное поведение: Учебное пособие / Под ред. М.И. Трача, И.А. Павлинова. – Рыбница, 2009. – 368 с.
13. Островский Э.В. Психология управления: Учеб. Пособие. – М.: ИНФРА-М, Вузовский учебник, 2011. – 249 с.
14. Полукаров В.Л. Психология менеджмента: учебное пособие / В.Л. Полукаров, В.И. Петрушин. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 280 с.

15. Практическое руководство по менеджменту: Международный опыт достижения успеха / Пер. с англ. О.А. Волмянская, Э.И. Волмянский. – Мн.: ООО «Новое знание», 2008. – 262 с.

16. Спивак В. А. Организационное поведение/ В. А. Спивак. – М.: Эксмо, 2007. – 298 с.

17. Справочное пособие менеджеру / Под ред. М.И. Трача – Рыбница, 2010. – 512 с.

18. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб. – практ. пособие. – 5-е изд. – М.: Дело, 2013. – 272 с.

19. Удальцова М.В. Социология управления: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 2009. – 144 с.

20. Ужахова Л. М. Управление персоналом: учебное пособие. – Тюмень, 2013. – 278 с.

21. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения: учебник. 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М. – 2005. – 344 с.

22. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления / Серия «Учебники высшей школы». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 378 с.

23. Щербатых Ю.В. Психология предпринимательства и бизнеса: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2008. – 304 с.

8.3. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Бизнес портал **AUP.ru** (<http://aup.ru>)

2. Министерство экономического развития ПМР (<http://www.mepmr.org>)

3. Верховный Совет ПМР (<http://www.vspmr.org>)

4. [WWW.bibliotekar.ru/teoriya - organizacii/](http://WWW.bibliotekar.ru/teoriya-organizacii/)

5. <http://magazines.russ.ru/vestnik/2008/24/ga5-pr.html>

6. <http://www.ecpol.ru/index.php/syuzhety/552-o-tsivilizatsii-khkhi-veka>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение дисциплины представлено аудиториями для проведения лекционных занятий, обеспеченных техническими средствами обучения.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

В процессе освоения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государственной организации» необходимо акцентировать внимание на приобретении студентами теоретических знаний в области управления кадровым потенциалом организации, и выработке практических навыков их применения; уделять внимание самостоятельной работе студентов, использовать в процессе обучения интерактивные образовательные технологии. Студенты должны быть ознакомлены с нормативно-правовой базой ПМР, со спецификой функционирования отечественных предприятий.

Рабочая программа по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государственной организации» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 5.38.04.02 – «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденного приказом № 322 от 30 марта 2015г.

11. Технологическая карта дисциплины

Курс ____ I ____ группа РФ18ДР68МО1 семестр I

Преподаватель – лектор Брадик Г.М.

Преподаватель, ведущий практические занятия, Брадик Г.М.

Кафедра менеджмента

Кредитно-модульная система не предусмотрена.

Составитель _____

Зав. кафедрой менеджмента _____

Брадик Г.М., доцент /

/Трач Д.М., доцент/