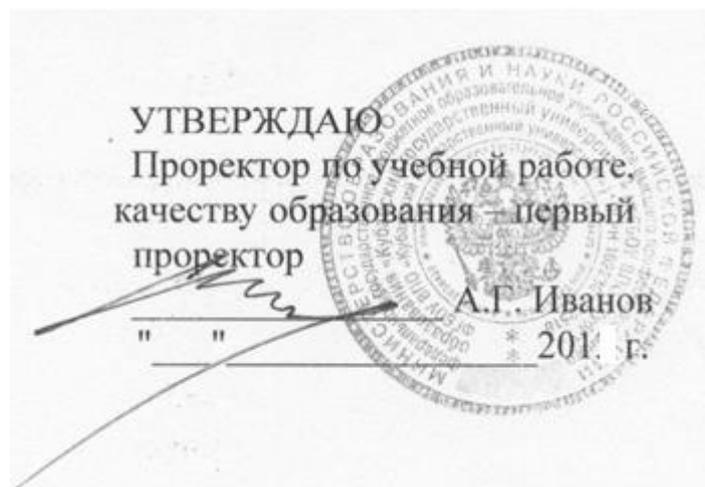


Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Экономический факультет



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.Б.05. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ  
ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ.**

Направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) *Управление персоналом в банках*

Программа подготовки *академическая*

Форма обучения *заочная*

Квалификация (степень) выпускника *магистр*

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Теория и практика кадровой политики государства и организации. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03– Управление персоналом

Программу составил (а):

кандидат экономических наук,  
доцент каф. экономики предприятия,  
регионального и кадрового менеджмента  
ФГБОУ ВО «КубГУ»



Лымарева О.А.

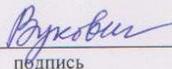
Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики предприятия,  
регионального и кадрового менеджмента

«10» мая 2017 г. протокол № 8

Заведующий кафедрой

доктор эконом. наук, профессор,

ФГБОУ ВО «КубГУ»



подпись

Вукович Г.Г.

Рабочая программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии  
экономического факультета 23.06.2017., протокол № 9

Председатель УМК:

доктор экономических наук,

профессор, профессор каф. мировой экономики и менеджмента

ФГБОУ ВО «КубГУ»



Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:

Ксенофонтов В.И. , доктор экон. наук, директор Краснодарского ЦНТИ

Митина Л.Е., начальник общего отдела управления кадров КубГУ

Рабочая программа дисциплины Теория и практика кадровой политики государства и организации. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03– Управление персоналом

Программу составил(а):

кандидат экономических наук,

доцент, доцент каф. Экономики предприятия,

регионального и кадрового менеджмента

ФГБОУ ВО «КубГУ» \_\_\_\_\_ Лымарева О.А.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры Экономики предприятия,  
регионального и кадрового менеджмента

«10» мая 2017 г. протокол № 8

Заведующий кафедрой (председательствующий на заседании)

доктор эконом. наук, профессор,

ФГБОУ ВО «КубГУ» \_\_\_\_\_ Вукович Г.Г.

подпись

Рабочая программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии  
экономического факультета 23.06.2017., протокол № 9

Председатель УМК:

доктор экономических наук,

профессор, профессор каф. мировой экономики и менеджмента

ФГБОУ ВО «КубГУ» \_\_\_\_\_ Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:

Ксенофонтов В.И. , доктор экон. наук, директор Краснодарского ЦНТИ

Митина Л.Е., начальник общего отдела управления кадров КубГУ

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

### 1.1 Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» является освоение теоретических аспектов кадровой политики различного иерархического уровня и формирование умений и навыков магистрантов для разработки алгоритма построения кадровой политики организации.

### 1.2 Задачи дисциплины.

- изучения теоретических основ кадровой политики государства и организаций с учетом зарубежного опыта;
- осуществление сравнительного анализа реализуемых кадровых политик различных стран и предприятий;
- разработка пробного варианта кадровой политики реально существующего предприятия.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

дисциплина входит в базовую часть профессионального цикла и изучается магистрантами первого года обучения, по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Основывается на знаниях следующих дисциплин «Управление персоналом», «Социология», «Планирование карьеры», «Организационное поведение» и др.

Изучение дисциплины необходимо для освоения следующих дисциплин: «Технологии подбора и отбора персонала», «Кадровый консалтинг и аудит», «Оценка результативности персонала», «Кадровое планирование», «Управление поведением персонала» и др.

### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *профессиональных компетенций (ПК)*

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК – 1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах для решения задач профессиональной деятельности	теоретико-методические основы управления теории и практики кадровой политики в направлении готовности к коммуникации в устной и письменной форме для решения профессиональной деятельности	Выстраивать коммуникацию в области теории и практики кадровой политики для решения профессиональных задач	Инструментарием организации коммуникации в области теории и практики кадровой политики для решения профессиональных задач
2.	ОПК -9	способностью	теоретико-	Ставить и решать	Оценкой

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	методические основы теории и практики кадровой политики, в зависимости от макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	стратегические задачи и принимать управленческие решения в области теории и практики кадровой политики, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности ресурсов региона и отдельной организации	воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации в контексте теории и практики кадровой политики.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОЗО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		9
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	12	12
В том числе:		
Занятия лекционного типа	4	4
Практические занятия	8	8
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	27	27
В том числе:		
Курсовая работа	+	+
проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.		
КСП	14	14

ИКР		0,3	0,3
Вид промежуточной аттестации:		экзамен	экзамен
Общая трудоемкость	час	72	72
	зач. ед.	2	2

## 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 9 семестре

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Управление персоналом: место кадровой политики.		0,5	1	-	3
2.	Кадровая политика государства		0,5	1	-	3
3.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики		0,5	2		3
4.	Виды кадровой политики		0,5	1	-	3
5.	Кадровая политика и кадровая стратегия		0,5	1	-	4
6.	Особенности кадровой политики в различных организациях.		0,5	1		4
7.	Кадровая политика и стиль управления предприятием		1	1	-	3
	<i>Итого по дисциплине:</i>		4	24	-	27

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3. Лекционные занятия

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Управление персоналом: место кадровой политики	Предмет, объект исследования кадровой политики. Цель и основные элементы кадровой стратегии предприятия.	Дискуссия
2.	Кадровая политика государства	Кадровая политика зарубежных стран (США, Германия, Италия, Китай, Япония и др.) Кадровая политика России. Исторический аспект и современный взгляд.	Круглый стол
3.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	Внешние факторы: законодательство, экономическая конъюнктура, рынок труда, отраслевой профсоюз. Внутренние факторы: структура и цели организации, применяемые технологии, этап развития предприятия, Отношения и морально-психологический климат в	Дискуссия

		коллективе, Господствующая корпоративная культура.	
4.	Виды кадровой политики	Рациональная, пассивная, авантюристичная, превентивная, реактивная.	Круглый стол
5.	Кадровая политика и кадровая стратегия	Лидерство и в низких издержках, Дифференциация, стратегия роста.	Дискуссия
6.	Особенности кадровой политики в различных организациях.	Кадровая политика на предприятиях: промышленных, сферы услуг, малых и крупных и др.	Дискуссия
7.	Кадровая политика и стиль управления предприятием	Автократический, демократический и смешанный тип управления	Круглый стол

### 2.3.2 Практические занятия

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Управление персоналом: место кадровой политики	Предмет, объект исследования кадровой политики. Цель и основные элементы кадровой стратегии предприятия.	Контрольные вопросы Практическая работа
2.	Кадровая политика государства	Кадровая политика зарубежных стран (США, Германия, Италия, Китай, Япония и др.) Кадровая политика России. Исторический аспект и современный взгляд.	Контрольные вопросы Практическая работа
3.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	Внешние факторы: законодательство, экономическая конъюнктура, рынок труда, отраслевой профсоюз. Внутренние факторы: структура и цели организации, применяемые технологии, этап развития предприятия, Отношения и морально-психологический климат в коллективе, Господствующая корпоративная культура.	Контрольные вопросы
4.	Виды кадровой политики	Рациональная, пассивная, авантюристичная, превентивная, реактивная.	Контрольные вопросы Тест
5.	Кадровая политика и кадровая стратегия	Лидерство и в низких издержках, Дифференциация, стратегия роста.	Контрольные вопросы
6.	Особенности кадровой политики в различных организациях.	Кадровая политика на предприятиях: промышленных, сферы услуг, малых и крупных и др.	Контрольные вопросы Практическая работа
7.	Кадровая политика	Автократический, демократический и	Контрольные вопросы

	и стиль управления предприятием	смешанный тип управления	Ролевая игра «Я руководитель»
--	---------------------------------	--------------------------	-------------------------------

### 2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы предусмотрены учебным планом.

1. Кадровая политика России в современных условиях.
2. Кадровая политика как область теории социального управления государства.
3. Правовые основы кадровой политики государства и организации.
4. Экономические основы кадровой политики государства и организации.
5. Организационные основы кадровой политики государства и организации.
6. Кадровый потенциал России и роль государства и его формировании и развитии.
7. Типы кадровой политики современной организации.
8. Этапы проектирования кадровой политики предприятия.
9. Факторы формирования и развития кадровой политики организации.
10. Общие принципы формирования кадровой политики предприятия.
11. Особенности кадровой политики современного коммерческого предприятия.
12. Особенности кадровой политики промышленного предприятия.
13. Особенности кадровой политики современного предприятия сферы услуг.
14. Особенности кадровой политики муниципального предприятия.
15. Особенности кадровой политики предприятий сферы здравоохранения.
16. Особенности кадровой политики образовательного учреждения.
17. Взаимосвязь стратегии развития и кадровой стратегии организации.
18. Кадровая политика на предприятиях малого и среднего бизнеса.
19. Затраты на персонал и кадровая политика организации.
20. Эффективность кадровой политики организации.

## 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций).	Ресурсы (в т.ч. и электронные) библиотеки КубГУ 1.Оксинойд, Константин Элиасович. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Текст] : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [К. Э. Оксинойд, Е. В. Розина] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. : ил. - (Управление персоналом: теория и

		<p>практика). - Авт. на обл. не указаны. - ISBN 978392101535 : 150.00.</p> <p>2.Лымарева О.А. Управление персоналом организации. КубГУ.2012.</p> <p>3.Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017.</p> <p>5. Егоршин, Александр Петрович. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 377 с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 370-372. - ISBN 9785160060484 : 360.36.</p> <p>6. Методические указания по подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. КубГУ, 2017.</p> <p>7. Методические указания для подготовки эссе, рефератов и курсовых работ. КубГУ, 2017.</p> <p>Электронные ресурсы:</p> <p><a href="http://znanium.com/go.php?id=372816">http://znanium.com/go.php?id=372816</a></p> <p><a href="http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899">http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899</a></p>
--	--	---

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **3. Образовательные технологии**

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

Основной целью практических занятий является разбор практических ситуаций. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного

материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка реферативных обзоров; 4) подготовка презентации.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

#### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

##### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации**

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;
- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;
- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,

- в форме электронного документа.
- Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

*Примерный перечень контрольных вопросов по отдельным темам дисциплины*

Семинар 1 Управление персоналом: место кадровой политики

*Вопросы для обсуждения:*

1. Определите объект и предмет кадровой политики.
2. Раскройте задачи и цель кадровой политики.
3. Определите место кадровой политики в системе управления персоналом.
4. Перечислите и раскройте элементы кадровой политики и кадровой стратегии предприятий и государств с примерами.

*Примерный вариант теста Виды кадровой политики (тема 4)*

1. Пассивная кадровая политика это:
  - А) Руководство не владеет кадровой ситуацией, отсутствуют прогноз потребностей в персонале, методы его оценки, конкретные программы действий;
  - Б) Руководство имеет инструментарий по оперативному, стратегическому и тактическому уровню управления персоналом организации.
2. Реактивная кадровая политика это:
  - А) Служба управления персоналом очень быстро решает возникшие проблемы с персоналом;
  - Б) Службы персонала располагают средствами контроля и анализа кадровой ситуации.
3. Превентивная кадровая политика это:
  - А) Есть прогнозирование кадровой ситуации, но нет перспективных целевых программ ее развития.
  - Б) Есть перспективные целевые программы, нет прогнозирования кадровой ситуации.
4. Активная (рациональная) кадровая политика это:
  - А) Руководство имеет средства диагностики персонала и прогнозирования его состояния и потребностей в нем на среднесрочный и долгосрочный период, обладает средствами влияния на человеческие ресурсы.
  - Б) Руководство имеет инструментарий по оперативному и тактическому уровню управления персоналом организации.
5. Авантюристичная кадровая политика это:
  - А) Службы управления персоналом располагают инструментами диагностики и прогнозирования персонала, составляют долгосрочные и краткосрочные прогнозы.
  - Б) Службы управления персоналом не располагают средствами диагностики и прогнозирования, действуют при отсутствии анализа ситуации и планов.

Примерный вариант ролевой игры «Я руководитель» (тема 7)

*Ролевая игра «Я руководитель»*

Рассмотрите таблицу различных видов деятельности (Таблица 1) . Определите, какие виды деятельности и какие задачи имеют место работы в вашем отделе по работе с персоналом.

- определите виды деятельности, которыми занимается ваш отдел;
- обведите те действия, которые вы можете предпринять сами.
- обсудите результаты с другими работниками, занимающими посты, аналогичные вашему мнению в других организациях;
- чем отличается деятельность вашего отдела от деятельности их отделов?

Таблица 1. Виды деятельности и задачи отделов по работе с персоналом

Деятельность	Задача	Исполнительная	Консультативная	Административная
Рекрутмент и отбор	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Определение методов;</li> <li>*определение требований;</li> <li>*реклама;</li> <li>*процесс приема заявлений на работу;</li> <li>*проведение интервью;</li> <li>*принятие участия в решениях;</li> <li>* организация программ;</li> <li>*предложение работы;</li> <li>*выдача рекомендаций.</li> </ul>			
Производственные отношения	<ul style="list-style-type: none"> <li>*посещение собраний;</li> <li>*реализация соглашений</li> <li>*выполнение функций специалиста;</li> <li>*консультирование в области законодательства;</li> <li>*участие в процедурах;</li> </ul>			
Руководство и политика	<ul style="list-style-type: none"> <li>*разработка политики</li> <li>*внешние отношения</li> </ul>			
Охрана здоровья, безопасность и социальные службы	<ul style="list-style-type: none"> <li>*консультирование</li> <li>*охрана здоровья на рабочем месте</li> <li>*пенсии</li> </ul>			
Управление	<ul style="list-style-type: none"> <li>*инструкции по оплате</li> </ul>			

зарплатой	*инициация транзакций *рассмотрение жалоб			
Рабочая сила- Планирова-ние и контроль	*ведение записей *контроль за цифрами			
Тренинг и развитие	*определение потребностей *проведение тренинга			
Коммуникации с персоналом	*планирование *действия			
Другие				

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Контрольные вопросы к экзамену**

1. Место кадровой политики в системе управления персоналом.
2. Кадровая политика российского государства.
3. Кадровая политика зарубежных стран. Примеры.
4. Модели управления персоналом.
5. Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.
6. Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.
7. Рациональная кадровая политика.
8. Превентивная кадровая политика.
9. Авантюристичная кадровая политика.
10. Пассивная кадровая политика.
11. Элементы кадровой политики.
12. Этапы разработки кадровой политики предприятия.
13. Отраслевые особенности кадровой политики организации.
14. Кадровая политика предприятий сферы услуг.
15. Кадровая политика промышленных предприятий.
16. Особенности кадровой политики малых предприятий.
17. Кадровая политика и корпоративная культура.
18. Особенности кадровой политики крупных предприятий.

*Экзамен проходит в интерактивной форме, т.е. магистранты задают вопросы друг другу и аргументировано оценивают.*

#### **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

*Основная литература:*

- 1.Оксинойд, Константин Элиасович. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Текст] : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [К. Э. Оксинойд, Е. В. Розина] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. : ил. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. на обл. не указаны. - ISBN 978392101535 : 150.00. [http://e.lanbook.com/books/element.php?p11\\_id=54899](http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=54899)
2. Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017.
3. Егоршин, Александр Петрович. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 377 с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 370-372. - ISBN 9785160060484 : 360.36.

*Дополнительная литература:*

1. Лымарева О.А. Управление персоналом организации. КубГУ.2012.

**6.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1. <http://znanium.com/go.php?id=372816>
2. [http://e.lanbook.com/books/element.php?p11\\_id=54899](http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=54899)

**7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).** Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;
- 5) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;

б) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столах и диспутах по антикоррупционным проблемам.

В ходе самоподготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к проведению деловой игры. Этот вид самостоятельной работы позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента, его способность генерировать собственные идеи, умение выслушать альтернативную точку зрения, аргументированно отстаивать свою позицию, сформировать командные навыки принятия решений.

На сегодняшний день тестирование – один из самых действенных и популярных способов проверить знания в изучаемой области. Тесты позволяют очень быстро проверить наличие знаний у студентов по выбранной теме. Кроме того, тесты не только проверяют знания, но и тренируют внимательность, усидчивость и умение быстро ориентироваться и соображать. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категории и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка реферата (презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

### **8.1 Перечень необходимого программного обеспечения.**

При изучении дисциплины «Управление персоналом» используется следующее программное обеспечение: Программа Excel, Power Point, Microsoft Office.

### **8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем**

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru,

«Консультант студента» ([www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)),

Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE",

Электронная библиотечная система "Юрайт",

справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>),

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>).

**9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point
2.	Семинарские занятия	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point , Excel, Microsoft Office.
3.	Промежуточная аттестация	Аудитория (кабинет).
4.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

## РЕЦЕНЗИЯ

на фонд оценочных средств учебной дисциплины  
«Теория и практика кадровой политики государства и организации. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений для студентов, направление подготовки» для магистрантов 1 года обучения, направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, программа подготовлена на кафедре Экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента экономического факультета ФГБОУ ВПО КубГУ  
к.э.н., доцентом Лымаревой О.А.

Фонд оценочных средств учебной дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» содержит:

- Паспорт оценочных средств;
- Перечень формируемых компетенций и способы их формирования;
- Контрольные задания и другие материалы для оценки уровня освоения дисциплины с формирования компетенций;
- Экзаменационные материалы для промежуточной аттестации.

Содержание фонда оценочных средств учебной дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» соответствует ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденному приказом Министерства образования и науки РФ №367 от 08 апреля 2015 г., ООП ВО, учебному плану направления подготовки «Управление персоналом» (уровень магистратуры).

1. Контрольные измерительные материалы являются обоснованными и адекватными для оценки сформированных компетенций;
2. Процедуры и методы оценки являются объективными и позволяют дать достоверную оценку знаний, умений и навыков обучаемых;
3. Содержание материалов соответствует уровню обучения (магистратура);
4. Контрольно-измерительные материалы соответствуют заявленным критериям оценки.

Фонд оценочных средств учебной дисциплины имеет междисциплинарный характер, существует определенная связь теории с практикой, является полным, отражает требования ФГОС ВО и ООП, позволяет оценить соответствие общих и профессиональных компетенций обучаемого этим требованиям.

Таким образом, фонд оценочных средств дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» полностью соответствует ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом и может быть использована в учебном процессе экономического факультета КубГУ.

Директор Краснодарского центра  
научно-технической информации,  
доктор экономических наук,  
профессор



В.И. Ксенофонтов

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу дисциплины  
Б1Б5 Теория и практика кадровой политики государства и организации  
для студентов, направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
Программа подготовлена на кафедре Экономики предприятия,  
регионального и кадрового менеджмента экономического факультета КубГУ  
к.э.н., доцентом Лымарева О.А.

Программа курса «Теория и практика кадровой политики государства и организации» разработана в соответствии с образовательным стандартом для студентов экономического факультета, обучающихся по направлению 38.04.03 – Управление персоналом (степень – магистр). Содержание рабочей программы удовлетворяет требованиям, предъявляемым к рабочей учебной программе дисциплины. В программе четко определено место и роль данной дисциплины в формировании компетенций по направлению подготовки. При разработке рабочей программы были учтены: содержание учебников и учебных пособий, рекомендованных федеральными органами образования; содержание программ дисциплин, изучаемых на предыдущих и последующих этапах обучения; материальные и информационные возможности университета; методическая обеспеченность всех видов учебной работы.

Представленная рабочая учебная программа включает разделы:

1. цели и задачи освоения дисциплины;
2. место дисциплины в структуре основной образовательной программы;
3. требования к результатам освоения содержания дисциплины;
4. содержание и структура дисциплины;
5. образовательные технологии;
6. материалы для самостоятельной работы студентов;
7. оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
8. учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Образовательные технологии обучения представлены по видам учебной работы: лекции, практические занятия, интерактивные лекции, самостоятельная работа, индивидуальная работа и работа в командах с целью подготовки выступления студентов, их участие в докладах, обсуждение подготовленных рефератов.

Учебно-методическое и информационное обеспечение содержит перечень основной и дополнительной литературы, программного обеспечения и Интернет-ресурсы с учетом возможностей вуза.

Таким образом, рабочая программа дисциплины «Теория и практика кадровой политики организации и государства» полностью соответствует ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом и может быть использована в учебном процессе экономического факультета КубГУ.

Рецензент:

Начальник общего отдела  
управления кадров КубГУ



Л.Е. Митина