УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора Ур СЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО» по УВР
_____ О.В. Зубкова
« 21» июня 2022 г.

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ; ОУП ВО "АТИСО"

Подписано цифровой подписью: АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ; ОУП ВО "АТИСО"
Дата: 2022.12.27 16:42:26 +05'00'

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Разработчик:
кандидат экономических наук А.Б. Вешкурова

Программа обсуждена на заседании кафедры МиУП
протокол № 9 от «02» июня 2022 г.

Заведующий кафедрой МиУП
_____ Е.В. Маскайкина

«02» июня 2022 г.

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 3
2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 3
2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине. 3
2.2 Результаты освоения образовательной программы: 4
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 5
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ..... 5
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ 5
5.1. Содержание дисциплины (модуля) 5
5.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий 7
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) 7
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА 11
8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 12
9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 12
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 13

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов бакалавриата компетенций в области кадровой политики и кадрового планирования на основе компетентностного подхода.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у студентов знаний теоретико-методологических аспектов функционирования существующих элементов кадровой политики и кадрового планирования;
- получение студентами экономических знаний необходимых для реализации практических задач, связанных с организацией, планированием, управлением, и кадровым обеспечением процесса реализации кадровой политики и кадрового планирования на организационном уровне;
- выработка умений и практических навыков сбора, анализа и расчета экономических показателей, необходимых для успешной реализации социальных программ, приобретение практического опыта решения экономических и управленческих проблем, относящихся к сфере реализации кадровой политики и кадрового планирования.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» направлено на формирование у студентов следующих **общепрофессиональных компетенций:**

Категория (группа) ОПК (при наличии)	**Код и наименование профессиональной компетенции**	**Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции**
Экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые теории в сфере управления персоналом	ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1. Знает основные экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические, правовые теории ОПК-1.2. Использует знания в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.3 Владеет навыками работы с законодательными и другими ЛНА и нормативными правовыми актами в части работы с персоналом
Анализ данных и работа с	ОПК-2. Способен осуществлять сбор,	ОПК-2.1 Знает способы обработки и анализа данных в сфере управления

информацией	обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	персоналом ОПК-2.2 Умеет применять на практике результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом. ОПК–2.3 Владеет навыками сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом
Оперативное управление	ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1. Знает современные технологии оперативного управления персоналом ОПК-4.2. Умеет обеспечивать документационное сопровождение в составлении стратегии управления персоналом и оценивать организационные и социальные последствия ОПК-4.3. Владеет навыками применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом и вести документационное сопровождение.

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
- характеристику основных способов получения информации о персонале;
- показатели оценки затрат на персонал и результативности его работы;
- основы организации контроля основных направлений планирования кадровой деятельности организации;
- основы стратегического управления персоналом;

Уметь:
- оценивать эффективность использования трудовых ресурсов.
- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации.
- определять эффективные пути удовлетворения потребности организации в персонале.
- разрабатывать основные этапы кадровой политики организации.

Навыки и/или опыт деятельности:
- владеть методикой оценки трудовых показателей организации;
- навыками обоснования и планирования социально-экономических параметров системы управления трудом;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- навыками сегментирования рынка труда.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» относится к обязательной части учебного плана направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилей «Управление персоналом организации», «Управление персоналом в международных организациях», «Рекрутмент».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	4/144	4/144	
Контактная работа – аудиторные занятия	42	22	
Лекции	16	8	
Семинары, практические занятия	24	12	
Лабораторные работы	-		
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	102	122	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Зачет	Зачет	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Теория и методология кадровой политики

Тема 1.1 Методологические аспекты кадровой политики

Сущность кадровой политики. Виды кадровой политики. Активная кадровая политика. Пассивная кадровая политика. Превентивная кадровая политика. Реактивная кадровая политика. Методы формирования кадровой политики.

Тема 1.2. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации

Характеристики кадровой политики. Жизненный цикл организации. Стадия формирования бизнеса. Задачи службы управления персоналом. Стадия интенсивного роста. Разработка организационной культуры. Стадия стабилизации. Стадия спада (кризиса). Задачи кадровой политики на каждом этапе.

Тема 1.3. Основные элементы кадровой политики и их характеристика

Кадровая политика – основа формирования стратегии управления персоналом. Экономическая политика организации. Социальная политика организации. Мотивационная политика организации. Информационная политика организации. Политика обучения и развития персонала. Политика занятости персонала. Политика планирования и найма персонала. Политика обеспечения безопасности персонала. Характеристика принципов отдельных направлений кадровой политики организации. Система стратегического управления персоналом организации.

Раздел 2. Сущность кадрового планирования в организации

Тема 2.1. Основы кадрового планирования в организации

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Содержание кадрового планирования. Уровни кадрового планирования. Виды кадрового планирования. Требования к кадровому планированию. Взаимосвязь кадрового контроллинга и кадрового планирования.

Тема 2.2. Оперативный план работы с персоналом

Структура оперативного плана работы с персоналом. Информация о персонале. Содержание оперативного плана работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование привлечения и адаптации персонала. Планирование высвобождения или сокращения персонала. Планирование использования персонала. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения. Планирование безопасности персонала и заботы о нем. Планирование расходов на персонал.

Тема 2.3. Маркетинг персонала

Сущность и принципы маркетинга персонала. Информационная функция маркетинга персонала. Изучение требований, предъявляемых к должностям и рабочим местам. Исследование внешней и внутренней среды организации. Изучение рынка труда. Изучение имиджа организации как работодателя. Коммуникационная функция маркетинга персонала. Сегментирование рынка труда. Источники и пути покрытия потребности в персонале. Внутриорганизационные связи в маркетинге персонала.

Тема 2.4. Планирование и прогнозирование потребности в персонале

Планирование потребности в персонале. Качественная потребность в персонале. Количественная потребность в персонале. Баланс рабочего времени. Расчет численности персонала. Метод расчета по нормам обслуживания. Метод расчета по рабочим местам и нормативам численности. Стохастические методы расчета. Прогнозирование потребности в персонале.

Тема 2.5. Планирование и анализ показателей по труду

Планирование трудовых показателей. Расходы на персонал. Система показателей по труду. Карта организации. Кадровые показатели. Показатели расходов на персонал. Показатели, характеризующие условия труда.

Приростный норматив. Порядок планирования фондов оплаты труда. Предварительный анализ. Текущий анализ. Ретроспективный анализ.

5.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: З.Е. (часов) **4/144**

Форма обучения	**Очная**	Вид контроля	**Зачет**
Форма обучения	**Очно - заочная**	Вид контроля	**Зачет**
Форма обучения	**Заочная**	Вид контроля	

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Кол-во часов по плану								
		Очная			**Очно-заочная**			**Заочная**		
		Л	Пр	СРС	Л	Пр	СРС	Л	Пр	СРС
1.	Раздел 1 Тема 1.1	2	2	20	1	1	14			
1.	Тема 1.2	2	2	20	1	1	14			
2.	Тема 1.3	2	2	10	1	2	14			
3.	Раздел 2 Тема 2.1	2	2	10	1	2	16			
4.	Тема 2.2	2	4	10	1	2	16			
5.	Тема 2.3	2	4	12	1	1	16			
6.	Тема 2.4	2	4	10	1	1	16			
7.	Тема 2.5	2	4	10	1	2	16			
8.	Консультации (контактная)	0	2	0	0	2	0			
9.	Контроль	0	0	0	0	0	0			
ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ (в часах)		**16**	**26**	**102**	**8**	**14**	**122**			

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Раздел 1. Теория и методология кадровой политики

Тема 1.1 Методологические аспекты кадровой политики

Список литературы по теме:

1. Левушкина С.В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014
2. Гусятникова Д.Е. Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гусятникова Д.Е., Захаркина О.И., Шитова М.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Корпорация «Диполь», 2012
3. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный

исследовательский технологический университет, 2017.— 96 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79298.html

4. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность и задачи кадровой политики.
2. Принципы и виды кадровой политики.
3. Роль кадрового планирования в реализации кадровой политики.
4. Методы кадровой политики.

Тема 1.2. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации

Список литературы по теме:

1. Левушкина С.В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014

2. Гусятникова Д.Е. Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гусятникова Д.Е., Захаркина О.И., Шитова М.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Корпорация «Диполь», 2012

3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

Задания для самостоятельной работы:

1. Особенности и принципы формирования кадровой политики.
2. Задачи кадровой службы на разных этапах развития организации.
3. Характеристика жизненного цикла организации и его влияние на управление персоналом.

Тема 1.3. Система управления персоналом организации

Список литературы по теме:

1. Левушкина С.В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014

2. Гусятникова Д.Е. Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гусятникова Д.Е., Захаркина О.И., Шитова М.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Корпорация «Диполь», 2012

3. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017

Задания для самостоятельной работы:

1. Взаимосвязь объектов и субъектов управления персоналом.
2. Варианты структур служб управления персоналом.
3. Численность служб управления персоналом.
4. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.

Тема 1.4. Основные элементы кадровой политики и их характеристика

Список литературы по теме:

1. Левушкина С.В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014
2. Гусятникова Д.Е. Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гусятникова Д.Е., Захаркина О.И., Шитова М.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Корпорация «Диполь», 2012
3. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017.— 96 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79298.html
4. Журнал HR-Portal https://hr-portal.ru/page/zhurnal-hr-portal

Задания для самостоятельной работы:

1. Функциональные виды кадровой политики.
2. Взаимосвязь видов кадровой политики и способов кадровой работы.
3. Методы реализации кадровой политики в организации.
4. Особенности стратегического управления персоналом организации.

Раздел 2. Сущность кадрового планирования в организации

Тема 2.1. Основы кадрового планирования в организации

Список литературы по теме:

1. Пугачев В.П. Планирование персонала организации : учебное пособие / Пугачев В.П.. — Саратов : Вузовское образование, 2018
2. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017.— 96 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79298.html
3. Журнал HR-Portal https://hr-portal.ru/page/zhurnal-hr-portal

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность и содержание кадрового планирования.
2. Уровни и виды кадрового планирования.
3. Методы реализации кадрового планирования.
4. Кадровый контроллинг как способ планирования

Тема 2.2. Оперативный план работы с персоналом

Список литературы по теме:

1. Левушкина С.В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014
2. Гусятникова Д.Е. Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база [Электронный ресурс]: учебное пособие/

Гусятникова Д.Е., Захаркина О.И., Шитова М.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Корпорация «Диполь», 2012
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность и содержание оперативного плана работы с персоналом.
2. Привлечение персонала в организацию: методы и формы.
3. Сокращение персонала: виды и условия.
4. Планирование трудовой карьеры работников. Кадровый резерв.
5. Оптимизация затрат на персонал.

Тема 2.3. Маркетинг персонала

Список литературы по теме:

1. Пугачев В.П. Планирование персонала организации : учебное пособие / Пугачев В.П.. — Саратов : Вузовское образование, 2018
2. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
4. Журнал HR-Portal https://hr-portal.ru/page/zhurnal-hr-portal

Задания для самостоятельной работы:

1. Роль маркетинга персонала в системе маркетингового управления фирмой.
2. Методы анализа внутрифирменного и внешнего рынка труда.
3. Методики исследования имиджа компании как работодателя.
4. Методы сегментирования рынка труда.
5. Внутрифирменный PR в компании.
6. Анализ требований к должностям и рабочим местам.

Тема 2.4. Планирование и прогнозирование потребности в персонале

Список литературы по теме:

1. Пугачев В.П. Планирование персонала организации : учебное пособие / Пугачев В.П.. — Саратов : Вузовское образование, 2018.
2. Гусятникова Д.Е. Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гусятникова Д.Е., Захаркина О.И., Шитова М.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Корпорация «Диполь», 2012.— 217 с.— Режим доступа:
3. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017
4. Журнал HR-Portal https://hr-portal.ru/page/zhurnal-hr-portal

Задания для самостоятельной работы:

1. Количественная и качественная потребность в персонале.
2. Расчет баланса рабочего времени.
3. Нормы обслуживания рабочих мест.

4. Методы экспертной оценки.
5. Статистические методы планирования потребности в персонале.
6. Методы прогнозирования потребности в персонале.

Тема 2.5. Планирование и анализ показателей по труду

Список литературы по теме:

1. Пугачев В.П. Планирование персонала организации : учебное пособие / Пугачев В.П.. — Саратов : Вузовское образование, 2018.
2. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017.— 96 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79298.html
3. Журнал HR-Portal https://hr-portal.ru/page/zhurnal-hr-portal

Задания для самостоятельной работы:

1. Трудовые показатели в организации.
2. Система экономических и кадровых показателей.
3. Планирование фонда оплаты труда работников.
4. Виды и методы анализа показателей по труду.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1.	Шапиро, С. А. Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: учебное пособие для студентов магистратуры / С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 71 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495382 . – Библиогр.: с. 67-68. – ISBN 978-5-4475-2764-8. – DOI 10.23681/495382. – Текст : электронный.
2.	Кулешова, Н. Н. Основы проектной деятельности в сфере кадровой политики органов государственной и муниципальной власти : учебное пособие : [16+] / Н. Н. Кулешова, С. А. Трыканова. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 54 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=607470 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-4301-0. – Текст : электронный.
3.	Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 202 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070 . – ISBN 978-5-9765-1371-6. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

4.	Рогожин, М. Ю. Организация кадровой работы предприятия: учебно-практическое пособие / М. Ю. Рогожин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 240 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253710 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4458-6532-2. – DOI 10.23681/253710. – Текст : электронный.
5.	Шестакова, Е. В. Планирование кадров : учебное пособие / Е. В. Шестакова ; Оренбургский государственный университет. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2013. – 169 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270268 . – Текст :

	электронный.
6.	Шестакова, Е. В. Планирование кадров : учебное пособие / Е. В. Шестакова ; Оренбургский государственный университет. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2013. – 169 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270268 . – Текст : электронный.

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики (для юридических дисциплин)

№ п/п	Название	Принят	Источник
1.			
2.			

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы	Описание ресурса Описание программы/Системы
1.	https://hr-portal.ru/page/zhurnal-hr-portal	Журнал HR-Portal

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях*:*

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSON EB-W22 (проектор SANYO PRO xtrax);
- аккустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. **Стандартные методы обучения:**

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. **Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:**

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№ п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		21.06.2022
2	Кафедра МиУП	Е.В. Маскайкина		21.06.2022
3	Кафедры ГЕМД	Е.П. Маскайкин		21.06.2022
4	Учеб.-метод. отдел	М.О. Дерябичева		21.06.2022
5	Библиотека	Г.В. Шпакова		21.06.2022