

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Авторы-составители: **Игнатьева Оксана Валерьевна
Лысенко Олег Владиславович**

Рабочая программа дисциплины
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ
Код УМК 99623

Утверждено
Протокол №2
от «24» апреля 2023 г.

Пермь, 2023

1. Наименование дисциплины

Кадровая политика и кадровое планирование

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « М.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление подготовки: **39.04.03** Организация работы с молодежью
направленность Управление развитием человеческого потенциала молодежи

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Кадровая политика и кадровое планирование** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

39.04.03 Организация работы с молодежью (направленность : Управление развитием человеческого потенциала молодежи)

ПК.6 Способен отбирать, разрабатывать и применять индивидуальные и групповые технологии и методики развития человеческого потенциала молодежи в условиях социальных изменений, неопределенности и риска

Индикаторы

ПК.6.1 Обоснованно отбирает и применяет групповые и индивидуальные технологии и методики развития человеческого потенциала молодежи, описывает сценарии их применения

4. Объем и содержание дисциплины

Направление подготовки	39.04.03 Организация работы с молодежью (направленность: Управление развитием человеческого потенциала молодежи)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	4
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	36
Проведение лекционных занятий	12
Проведение практических занятий, семинаров	24
Самостоятельная работа (ак.час.)	72
Формы текущего контроля	Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (4 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Кадровая политика и кадровое планирование

Раздел 1. Концептуальные подходы к кадровой политике организации

Тема 1. Кадровая политика в контексте социальных и гуманитарных наук

Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Кадровая политика и организационная культура. Основные технологии, применяемые в кадровой политике. Развитие человеческого потенциала как основа кадровой политики организации.

Тема 2. Разновидности кадровых подходов в контексте стратегий организационного развития

Типы кадровой политики, выделяемые на основании инициативности руководства компании: пассивный, реактивный, превентивный и активный. Открытая и закрытая кадровая политика. Типы кадровой политики в зависимости от стадии развития компании. Кадровая политика в период кризиса.

Тема 3. Проблемы разработки кадровой политики

Кадровая политика в контексте теории развития человеческого потенциала. Субъекты и объекты кадровой политики. Диагностика развития человеческого потенциала работников и кадровая политика. Внешние и внутренние факторы, влияющие на кадровую политику. Социальные, административные, психологические и образовательные методы решения кадровых проблем организации и ее работников. Работа с молодежью как специфическая задача кадровой политики.

Раздел 2. Кадровое планирование и развитие человеческого потенциала молодежи

Тема 4. Принципы, цели и задачи кадрового планирования в организации

Определение понятия «кадровое планирование». Принципы кадрового планирования: релевантность, экономичность, непрерывность, гибкость, массовость, полнота и точность. Цели и задачи кадрового планирования. Стратегическое, тактическое и оперативное кадровое планирование. Долгосрочное и краткосрочное кадровое планирование.

Тема 5. Методы и технологии кадрового планирования

Планирование численности и структуры персонала организации. Количественные методы планирования персонала: балансовый, нормативный и статистический. Качественные методы планирования персонала: экспертной оценки, групповой оценки, метод Делфи

Тема 6. Социокультурные технологии и методики управления развитием кадрового потенциала организации в контексте социального управления организацией

Понятие социального управления организацией. Развитие персонала. Работа с запросами и мотивацией персонала. Социальная защита и кадровое планирование. Социокультурные технологии управления развитием кадрового потенциала организации

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

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

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-394-03459-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/111017>
2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 280 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/426687>
3. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 402 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/426686>

Дополнительная:

1. Кузнецова, В. Б. Экономика управления персоналом и социология труда : учебное пособие для вузов / В. Б. Кузнецова, В. К. Воробьев. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 226 с. — ISBN 978-5-7410-1357-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>
2. Алавердов А. Р. Организация управления персоналом современного российского банка: Учеб. для студ. экон. вузов/А. Р. Алавердов.-М.:БДЦ-пресс,2003, ISBN 5-93306-034-8.-320.-Библиогр.: с. 261

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://openedu.ru> Курсы ведущих вузов России

<https://universarium.org> Универсариум

www.countries.ru Культурология: Теория. История. Школы

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Кадровая политика и кадровое планирование** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта);

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

- 1) офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);
- 2) программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);
- 3) приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов.

Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнении заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Для проведения лекционных занятий - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Для проведения занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Для проведения групповых (индивидуальных) консультаций - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
4. Для проведения мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим

программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

5. Для самостоятельной работы - аудитория для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Кадровая политика и кадровое планирование**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.6

Способен отбирать, разрабатывать и применять индивидуальные и групповые технологии и методики развития человеческого потенциала молодежи в условиях социальных изменений, неопределенности и риска

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.6.1 Обоснованно отбирает и применяет групповые и индивидуальные технологии и методики развития человеческого потенциала молодежи, описывает сценарии их применения</p>	<p>Знать: групповые и индивидуальные технологии и методики развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации. Уметь: описывать сценарии применения групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации. Владеть: групповыми и индивидуальными технологиями и методиками развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации.</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает групповые и индивидуальные технологии и методики развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации. Не умеет описывать сценарии применения групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации. Не владеет групповыми и индивидуальными технологиями и методиками развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации. Демонстрирует частичное умение описывать сценарии применения групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации. Фрагментарное владение групповыми и индивидуальными технологиями и методиками развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации.</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные недостатки знания групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики</p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>организации. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы, умения описывать сценарии применения групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки владения групповыми и индивидуальными технологиями и методиками развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные системные знания групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации. Сформированное умение описывать сценарии применения групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации. Успешное и систематическое применение групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в рамках кадровой политики организации.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.6.1 Обоснованно отбирает и применяет групповые и индивидуальные технологии и методики развития человеческого потенциала молодежи, описывает сценарии их применения	Тема 3. Проблемы разработки кадровой политики Письменное контрольное мероприятие	Знать: основные подходы в кадровой политике организаций в контексте стратегий организационного развития и теории развития человеческого потенциала. Уметь: различать разные подходы к кадровой политике организации, и соотносить их с технологиями развития человеческого потенциала. Владеть: навыками анализа различных подходов в кадровой политике организаций в контексте теории развития человеческого потенциала.
ПК.6.1 Обоснованно отбирает и применяет групповые и индивидуальные технологии и методики развития человеческого потенциала молодежи, описывает сценарии их применения	Тема 5. Методы и технологии кадрового планирования Письменное контрольное мероприятие	Знать методы и технологии кадрового планирования в организации в контексте теории развития человеческого потенциала молодежи. Уметь обоснованно отбирать методы и технологии кадрового планирования в контексте теории развития человеческого капитала молодежи. Владеть навыками применения технологий и методик кадрового планирования в контексте теории развития человеческого потенциала молодежи, описывать сценарии их применения.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.6.1 Обоснованно отбирает и применяет групповые и индивидуальные технологии и методики развития человеческого потенциала молодежи, описывает сценарии их применения	Тема 6. Социокультурные технологии и методики управления развитием кадрового потенциала организации в контексте социального управления организацией Итоговое контрольное мероприятие	Знать социокультурные технологии и методики управления развитием кадрового потенциала организации в контексте социального управления организацией. Уметь квалифицированно осуществлять выбор социокультурных технологий и методик управления развитием кадрового потенциала организации в контексте социального управления организацией. Владеть: навыками отбора групповых и индивидуальных технологий и методик развития человеческого потенциала молодежи в контексте кадровой политики организации.

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 3. Проблемы разработки кадровой политики

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
30 правильных ответов (по 1 баллу за каждый правильный ответ)	30
15 правильных ответов (по 1 баллу за каждый правильный ответ)	15
Неправильный ответ	0

Тема 5. Методы и технологии кадрового планирования

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
5 правильных ответов	30
Правильный ответ	6
За каждый неполный ответ	5
Отсутствие ответа, неправильный ответ	0

Тема 6. Социокультурные технологии и методики управления развитием кадрового потенциала организации в контексте социального управления организацией

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
5 правильных ответов	40
Правильный ответ	8
За каждый неполный ответ	7
Отсутствие ответа, неправильный ответ	0