

**Бюджетное учреждение высшего образования**  
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры  
"Сургутский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по УМР

\_\_\_\_\_ Е.В. Коновалова

15 июня 2023 г., протокол УМС №5

## Кадровая политика

### рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	<b>Менеджмента и бизнеса</b>	
Учебный план	boz380302-ПрМен-23-3.plx 38.03.02 Менеджмент Направленность (профиль): Производственный менеджмент на предприятиях нефтяной и газовой промышленности	
Квалификация	<b>бакалавр</b>	
Форма обучения	<b>очно-заочная</b>	
Общая трудоемкость	<b>3 ЗЕТ</b>	
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены б
аудиторные занятия	24	
самостоятельная работа	57	
часов на контроль	27	

#### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	16 4/6			
Неделя	уп	рп	уп	рп
Лекции	8	8	8	8
Лабораторные	16	16	16	16
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	57	57	57	57
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

*к.пед.н., ст. преподаватель, Иванова О.А*

Рабочая программа дисциплины

**Кадровая политика**

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Производственный менеджмент на предприятиях нефтяной и газовой промышленности  
утвержденного учебно-методическим советом вуза от 15.06.2023 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Менеджмента и бизнеса, 10.04.2023, протокол №4

Зав. кафедрой д.э.н., доцент Ширинкина Е.В.

Рабочая программа утверждена на УС №4 от 11.04.2023

Председатель УС института ЭиУ

К.э.н. доцент

Шарамеева О.А.

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Сформировать комплекс знаний, умений и навыков, необходимых для освоения методов формирования эффективной кадровой политики организации в соответствии со стратегией и задачами ее развития в органической связи с функциями структурных подразделений
-----	--

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.01
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Управление человеческими ресурсами
2.1.2	Корпоративная социальная ответственность
2.1.3	Менеджмент
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Управление конкурентоспособностью организации
2.2.2	Организация оплаты труда
2.2.3	Производственная практика, преддипломная

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**ПК-3.2: Проводит исследование существующей структуры управления организацией**

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	особенности кадровой политики; теоретико- методологические основы управления персоналом, концептуальные основы стратегического управления персоналом организации,
3.1.2	подходы к разработке кадровой политики; взаимосвязь оргструктуры и процессов формирования и реализации кадровой политики,
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	анализировать организационную структуру; выявлять и анализировать участки оргуправления, ответственные за формирование и реализацию кадровой политики
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	навыками разработки и внедрения кадровой политики, инструментами кадрового аудита, исследования структуры управления, определения места и роли подразделений в реализации кадровой политики

### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Примечание
	<b>Раздел 1. Теоретико- методологические основы кадровой политики организации. Место и роль структурных подразделений в формировании кадровой политики их взаимосвязь</b>					
1.1	Теоретико-методологические основы кадровой политики организации. Место и роль структурных подразделений в формировании кадровой политики их взаимосвязь /Лек/	6	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э3	
1.2	Теоретико-методологические основы кадровой политики организации. Место и роль структурных подразделений в формировании кадровой политики их взаимосвязь /Лаб/	6	4	ПК-3.2	Л1.1Л2.2Л3.3 Э1 Э2 Э3	

1.3	Понятийный аппарат по теме "Теоретико-методологические основы кадровой политики организации" /Ср/	6	14	ПК-3.2	Л1.1Л2.1Л3.3 Л3.4 Э3
<b>Раздел 2. Разработка и реализация кадровой политики организации.</b>					
2.1	Разработка и реализация кадровой политики организации. /Лек/	6	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3
2.2	Изучение различных подходов к разработке и реализации кадровой политики организации. /Лаб/	6	4	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3.3 Э1 Э2 Э3
2.3	Разработка и реализация кадровой политики организации (самостоятельная работа) /Ср/	6	14	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 3. Теоретико- методологические основы кадрового аудита.</b>					
3.1	Теоретико-методологические основы кадрового аудита. /Лек/	6	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3
3.2	Изучение и сравнительный анализ различных концепций по теме /Лаб/	6	4	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3
3.3	Обобщение изученного материала по теме "Теоретико-методологические основы кадрового аудита". /Ср/	6	11	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.4Л3.3 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 4. Влияние кадровой политики и кадрового аудита на стратегическое развитие организации</b>					
4.1	Влияние кадровой политики и кадрового аудита на стратегическое развитие организации /Лек/	6	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3
4.2	Влияние кадровой политики и кадрового аудита на стратегическое развитие организации /Лаб/	6	4	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3
4.3	Обоснование влияния кадровой политики и кадрового аудита на стратегическое развитие организации /Ср/	6	18	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3.3 Э3
<b>Раздел 5.</b>					
5.1	/Контр.раб./	6	27	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3.3 Э1 Э2 Э3
5.2	/Экзамен/	6	0	ПК-3.2	Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

### 5.1. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

Представлены отдельным документом
<b>5.2. Оценочные материалы для диагностического тестирования</b>
Представлены отдельным документом

<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>				
<b>6.1. Рекомендуемая литература</b>				
<b>6.1.1. Основная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Сметанина Г. А.	Государственная кадровая политика: методические рекомендации	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2019, электронный ресурс	1
Л1.2	Одегов Ю. Г., Карташов С. А., Лабаджян М. Г.	Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1. Кадровая политика: Учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2020, электронный ресурс	1
<b>6.1.2. Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Кузьмина Н. М.	Кадровая политика корпорации: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016, электронный ресурс	1
Л2.2	Левушкина С. В.	Кадровая политика и кадровый аудит организаций	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014, электронный ресурс	1
Л2.3	Кузьмина Н. М.	Кадровая политика корпорации: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016, электронный ресурс	1
Л2.4	Чекалдин А. М.	Кадровая политика и кадровый аудит: учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 «государственное и муниципальное управление», программа «государственное и региональное управление» (квалификация (степень) «магистр»)	Киров: Вятская ГСХА, 2017, электронный ресурс	1
<b>6.1.3. Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Кузьмина Н. М.	Кадровая политика корпорации: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017, электронный ресурс	1

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
ЛЗ.2	Кузьмина Н. М.	Кадровая политика корпорации: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016, электронный ресурс	1
ЛЗ.3	Богдан Е. С.	Психология кадрового менеджмента: методические рекомендации и задания для практических занятий и контрольных работ	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2020, электронный ресурс	1
ЛЗ.4	Коновалова, Н. В.	Основы кадровой политики и кадрового планирования: практикум	Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики, 2017, электронный ресурс	1

#### **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

Э1	Кадровая стратегия <a href="http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/strategy/">http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/strategy/</a>
Э2	Статьи сайта журнала «Кадровое дело»   Кадровое делокdelo.ru»art
Э3	Сайт по кадровому делопроизводству 2021 <a href="http://kadrovik-praktik.ru">kadrovik-praktik.ru</a>

#### **6.3.1 Перечень программного обеспечения**

6.3.1.1	Пакет прикладных программ Microsoft Office
---------	--

#### **6.3.2 Перечень информационных справочных систем**

6.3.2.1	Информационно-правовой портал Гарант.ру <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>
6.3.2.2	Справочно-правовая система Консультант Плюс <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

### **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации оснащены:
7.2	комплект специализированной учебной мебели, маркетрная доска, комплект переносного мультимедийного оборудования- компьютер, проектор, проекционный экран, кеомпьютеры с возможностью выхода в интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную среду организации.