

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**  
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института  
экономики и менеджмента



« 18 » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ**

Направление подготовки  
38.03.03. Управление персоналом

Профиль подготовки  
Управление персоналом организации

Квалификация  
бакалавр

Форма обучения  
очная

**Институт экономики и менеджмента**

**Кафедра социологии и управления**

Белгород – 2016

Программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. № 1461.
- Плана учебного процесса БГТУ им. В.Г. Шухова, введенного в действие в 2016 году.

Составитель: канд. экон. наук, доцент



Е.Ю. Кравченко

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доцент



В.Ш. Гузаиров

«15» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доцент



В.Ш. Гузаиров

«15» \_\_\_\_\_ 2016 г., протокол № 4

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

«18» \_\_\_\_\_ 2016 г., протокол № 6

Председатель канд. экон. наук, профессор



В.В. Выборнова

# 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции			Требования к результатам обучения
№	Код компетенции	Компетенция	
Профессиональные			
1	ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p><b>Знать:</b> основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала, технологии формирования и развития персонала, оценки эффективности кадровой политики; кадровой политики и кадрового планирования организации</p> <p><b>Уметь:</b> выбирать способы реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; методы формирования и использования трудового потенциала, технологии формирования и развития персонала, оценки эффективности кадровой политики; способы формирования кадровой политики и осуществления кадрового планирования</p> <p><b>Владеть:</b> навыками реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; навыками формирования и использования трудового потенциала, технологии формирования и развития персонала, оценки эффективности кадровой политики</p>
2	ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p><b>Знать:</b> основы кадрового планирования и контроллинга; основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять кадровое планирование и контроллинг; осуществлять маркетинг персонала, разработку и реализацию стратегии привлечения персонала</p> <p><b>Владеть:</b> навыками осуществления кадрового планирования и контроллинга; навыками осуществления маркетинга персонала и разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>
3	ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p><b>Знать:</b> основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;</p>

		расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала  <b>Уметь:</b> разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала  <b>Владеть:</b> методами деловой оценки персонала при найме
4	ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	В результате освоения дисциплины обучающийся должен <b>Знать:</b> основы формирования кадровой политики, ее целей и задач в соответствии с организационной структурой управления предприятием  <b>Уметь:</b> выбирать способы формирования кадровой политики, ее целей и задач в соответствии с организационной структурой управления предприятием  <b>Владеть:</b> навыками формирования кадровой политики, ее целей и задач в соответствии с организационной структурой управления предприятием

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Содержание дисциплины основывается и является логическим продолжением следующих дисциплин:

№	Наименование дисциплины (модуля)
1	Рынок труда
2	Управление персоналом организации
3	Экономика организации

Содержание дисциплины служит основой для изучения следующих дисциплин:

№	Наименование дисциплины (модуля)
1	Управление знаниями в организации
2	Внутренний и внешний PR
3	Маркетинг персонала
4	Управленческий консалтинг
5	Рекрутмент
6	Организация деятельности муниципальной власти
7	Социальный маркетинг
8	Управление общественными отношениями
9	Организация работы кадрового агентства

10	Социальное прогнозирование и проектирование
11	Регламентация и нормирование труда
12	Оценка персонала
13	Психодиагностика профессиональной деятельности
14	Психодиагностика внутриорганизационных отношений
15	Основы организации труда
16	Информационные технологии в профессиональном отборе персонала
17	Информационные технологии в управлении персоналом
18	Управленческий учет и учет персонала
19	Компьютерная диагностика профессиональной пригодности
20	Учебная практика
21	Производственная практика
22	Преддипломная практика
23	Государственная итоговая аттестация

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единиц, 108 часа.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 5
Общая трудоемкость дисциплины, час	108	108
<b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>	51	51
лекции	34	34
лабораторные		
практические	17	17
<b>Самостоятельная работа студентов, в том числе:</b>	57	57
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графические задания	18	18
Индивидуальное домашнее задание	-	-
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	39	39
Форма промежуточная аттестация (зачет)	зачет	зачет

### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем

##### Курс 3 Семестр 5

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6
1.	<b>Кадровая политика организации и ее концептуальные основы</b> Понятие и принципы кадровой политики. Цели и	2	1	-	12

	задачи кадровой политики. Основные тенденции в управлении персоналом. Системный подход к формированию парадигмы персонала организации. Элементы кадровой политики. Компенсационная политика предприятия. Направления кадровой политики. Организационно-управленческий механизм кадровой политики организации. Мероприятия кадровой политики.				
2.	<b>Формирование кадровой политики и ее основные типы</b> Контекстуальные факторы формирования кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику. Этапы проектирования кадровой политики. Основные типы кадровой политики в организации	4	2	-	11
3.	<b>Основные направления реализации кадровой политики в организации</b> Мероприятия по реализации кадровой политики как основа формирования кадровых технологий. Направления кадровой работы. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике. Мероприятия по высвобождению персонала. Взаимосвязь кадровых мероприятий со стратегией организации и уровнем планирования	4	2	-	12
4.	<b>Методология принятия кадровых решений в системе мероприятий по реализации кадровой политики</b> Особенности кадровых решений в системе управления организацией. Управленческие роли при принятии решений. Решения, типичные для функций управления. Особенности кадровых решений. Методология процесса разработки управленческого решения. Процесс принятия кадровых решений. Преимущества использования процессного подхода к разработке управленческих решений. Реализация процедуры оценки кадровых решений в организации Национальные особенности принятия кадровых решений	4	2	-	12
5.	<b>Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации</b> Принципы планирования в деятельности организации. Интеграция плановой деятельности. Пределы резервов планирования. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности. Балансовые методы планирования. Нормативные методы планирования.	4	2	-	12
6.	<b>Стратегия управления персоналом как основа формирования кадровой политики организации</b> Возникновение стратегии управления персоналом. Персонал-стратегия. Этапы разработки стратегии управления организацией. Составляющие стратегии управления персоналом. Классификация видов стратегии. Контроль стратегии.	4	2	-	12

	Задачи социального управления при реализации стратегии организации. Управление компетенцией. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.				
7.	<b>Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики</b> Маркетинг персонала в системе инструментов реализации кадровой политики организации. Внешние и внутренние факторы, определяющие содержание маркетинга персонала. Сравнение источников набора персонала. Способы привлечения персонала в организацию. Технологии набора персонала в организацию. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала. Профессиограмма и спецификация должности. Требования к научной организации профориентации. Кадровый спрос. Основные направления трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией.	4	2	-	11
8.	<b>Технологии развития персонала организации в системе мероприятий кадровой политики</b> Технологии профессионального обучения и повышения квалификации персонала организации. Виды обучения. Предмет обучения. Аттестация персонала как индикатор развития персонала. Деловая оценка персонала. Цели и задачи оценки персонала. Виды оценки персонала. Проблемы индивидуальной оценки персонала. Основы формирования и использования трудового потенциала. Технологии мотивации персонала. Управление деловой карьерой персонала. Обобщенная характеристика профессиональной карьеры руководителя. Организация работы по планированию и реализации карьеры работников. Работа с кадровым резервом в системе управления персоналом организации. Этапы формирования кадрового резерва.	4	2	-	12
9.	<b>Эффективность кадровой политики</b> Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики, критерии эффективной работы с кадрами. Направления повышения эффективности кадровой политики. Влияние эффективной кадровой политики на работу предприятия.	4	2		11
	ВСЕГО	34	17	-	39

#### 4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
семестр № 5				
1	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы	Способы реализации концепции управления персоналом. Управление компетенцией. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.	1	1

2	Формирование кадровой политики и ее основные типы	Факторы, влияющие на кадровую политику. Мероприятия кадровой политики.	2	2
3	Основные направления реализации кадровой политики в организации	Направления кадровой политики. Направления кадровой работы. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике. Мероприятия по высвобождению персонала.	2	2
4	Методология принятия кадровых решений в системе мероприятий по реализации кадровой политики	Реализация процедуры оценки кадровых решений в организации Национальные особенности принятия кадровых решений	2	2
5	Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации	Принципы планирования в деятельности организации. Балансовые методы планирования. Нормативные методы планирования.	2	2
6	Стратегия управления персоналом как основа формирования кадровой политики организации	Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.	2	2
7	Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики	Маркетинг персонала в системе инструментов реализации кадровой политики организации. Внешние и внутренние факторы, определяющие содержание маркетинга персонала. Сравнение источников набора персонала. Способы привлечения персоналам в организацию. Технологии набора персонала в организацию. Разработка и реализация стратегии привлечения персонала.	2	2
8	Технологии развития персонала организации в системе мероприятий кадровой политики	Методы формирования и использования трудового потенциала. Технологии профессионального обучения и повышения квалификации персонала организации. Проблемы индивидуальной оценки персонала. Основы формирования и использования трудового потенциала.	2	2
9	Эффективность кадровой политики	Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики, критерии эффективной работы с кадрами.	2	2
ИТОГО:			17	17

**5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**



## 5.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы	<b>Контрольные вопросы:</b> 1. Понятие и принципы кадровой политики. 2. Цели и задачи кадровой политики. 3. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.
2	Формирование кадровой политики и ее основные типы	<b>Контрольные вопросы</b> 1. Контекстуальные факторы формирования кадровой политики. 2. Этапы проектирования кадровой политики. 3. Основные типы кадровой политики в организации.
3	Основные направления реализации кадровой политики в организации	<b>Контрольные вопросы</b> 1. Мероприятия по реализации кадровой политики как основа формирования кадровых технологий. 2. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике. 3. Взаимосвязь кадровых мероприятий со стратегией организации и уровнем планирования.
4	Методология принятия кадровых решений в системе мероприятий по реализации кадровой политики	<b>Контрольные вопросы:</b> 1. Особенности кадровых решений в системе управления организацией. 2. Процесс принятия кадровых решений. 3. Реализация процедуры оценки кадровых решений в организации. 4. Национальные особенности принятия кадровых решений.
5	Кадровое планирование как основа формирования кадровой политики организации	<b>Контрольные вопросы</b> 1. Сущность, цели и задачи кадрового планирования 2. Оперативный план работы с персоналом 3. Методы определения потребности в персонале 4. Планирование производительности труда и показателей по труду
6	Стратегия управления персоналом как основа формирования кадровой политики организации	<b>Контрольные вопросы</b> 1. Возникновение стратегии управления персоналом 2. Составляющие стратегии управления персоналом 3. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.
7	Технологии формирования персонала организации в системе мероприятий кадровой политики	<b>Контрольные вопросы</b> 1. Маркетинг персонала в системе инструментов реализации кадровой политики организации. 2. Технологии набора персонала в организацию. 3. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.
8	Технологии развития персонала организации в системе мероприятий кадровой политики	<b>Контрольные вопросы</b> 1. Технологии профессионального обучения и повышения квалификации персонала организации. 2. Аттестация персонала как индикатор развития персонала. 3. Технологии мотивации персонала. 4. Управление деловой карьерой персонала. 5. Работа с кадровым резервом в системе управления

		персоналом организации.
9	Эффективность кадровой политики	<b>Контрольные вопросы</b> 1. Критерии оценки эффективности кадровой политики. 2. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. 3. Направления повышения эффективности кадровой политики.

## **5.2. Перечень тем курсовых проектов, курсовых работ, их краткое содержание и объем.**

Не предусмотрены учебным планом

## **5.3. Перечень расчетно-графических заданий.**

1. Сущностные особенности кадровой политики государства.
2. Виды кадровой политики государства.
3. Стратегическая и тактическая формы государственной кадровой политики.
4. Субъект государственной кадровой политики (ГКП).
5. Кадровые потребности субъекта ГКП. Объекты ГКП.
6. Средства и способы (механизмы) реализации государственной кадровой политики.
7. Механизмы принуждения, убеждения, внушения и социального дизайна.
8. Методические подходы к формированию государственной кадровой политики.
9. Особенности кадровой политики организации.
10. Стратегия развития организации, ее направления.
11. Связь кадровой политики с другими направлениями стратегического развития организации.
12. Трудовой потенциал организации и проблема его эффективного использования, развития.
13. Теоретико-методологические подходы к формированию кадровой политики.
14. Радикальный подход к выработке кадровой политики.
15. Оптимальный подход к выработке кадровой политики.
16. Особенности формирования кадровой политики социально-экономических систем на макроуровне.
17. Особенности формирования кадровой политики социально-экономических систем на микроуровне.
18. Анализ и диагностика кадровой ситуации.
19. Выработка и принятие кадровых решений.
20. Планирование исполнения кадровых решений.

21. Организация исполнения кадровых решений (структуризация субъекта, объекта, механизма их взаимодействия и среды их функционирования).
22. Контроль и коррекция исполнения кадровых решений.
23. Место стратегии в кадровой политике организации.
24. Цели и задачи кадровой политики.
25. Программное обеспечение стратегии кадровой политики.
26. Сравнительный анализ программных документов по кадровой политике организации.
27. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
28. Цели, задачи и уровни кадрового планирования.
29. Кадровая политика в области стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования.
30. Кадровая политика в области найма и оценки персонала.
31. Кадровая политика в области учета и контроля персонала.
32. Кадровая политика в области трудовых отношений и условий труда персонала.
33. Разработка и реализация стратегии привлечения персонала.
34. Реализация кадрового контроллинга.
35. Разработка и внедрение требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.
36. Формирование кадровой политики, ее целей и задач в соответствии с организационной структурой управления предприятием.

#### **5.4. Перечень контрольных работ.**

Не предусмотрены учебным планом

## **6. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

### **6.1. Перечень основной литературы**

1. Вечер, Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Минск : "Вышэйшая школа", 2013. — 352 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/65211>
2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб. практ. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом" и "Менеджмент орг." / ред. А. Я. Кибанов. - Москва : Проспект, 2014. - 60 с.
3. Управление персоналом. Теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : Проспект, 2014. — 64 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54891>

### **6.2. Перечень дополнительной литературы**

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учеб. для бакалавриата и

магистратуры : для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; ред. Н. А. Омельченко ; Гос. ун-т упр., Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - Москва: Юрайт, 2016. - 365 с.

2. Теория управления : учеб. для академ. бакалавриата : для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова ; ред.: Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. - Москва : Юрайт, 2016. - 373 с.

### **6.3. Перечень интернет ресурсов**

1. [www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru) – Федеральная служба по труду и занятости.
2. [www.ht.ru](http://www.ht.ru) – HR-лаборатория.
3. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru) – Ассоциация специалистов по персоналу.
4. [www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net) – Портал по персоналу.
5. <http://www.podborkadrov.ru> – Сообщество менеджеров по подбору персонала.
6. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
7. <http://www.hr-liga.ru> – Информационный портал «Человеческие ресурсы».
8. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – Справочник кадровика. Полное практическое руководство.

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью.

Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).

Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющая доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения.

## 8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа с изменениями, дополнениями утверждена на 2017/2018 учебный год.

### 6.2. Перечень дополнительной литературы

1. Методические указания к выполнению расчетно-графического задания по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования» для студентов очной и заочной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом [Электронный ресурс] / сост. Е. Ю. Кравченко. - Электрон. текстовые дан. - Белгород : Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2017 Режим доступа: <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2018042314382295900000657347>

Протокол № 10 заседания кафедры от « 15 » мая 2017г.

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

Гузаиров В.Ш.

Директор института

\_\_\_\_\_

Дорошенко Ю.А.

## 8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа с изменениями, дополнениями утверждена на 2018/2019 учебный год.

### 6.2. Перечень дополнительной литературы

1. Методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования» для студентов очной и заочной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом [Электронный ресурс] / сост. Е. Ю. Кравченко. - Электрон. текстовые дан. - Белгород : Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2018. Режим доступа: <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2018042816074747500000653286>

Протокол № 10 заседания кафедры от «11» мая 2018г.

Заведующий кафедрой



Гузаиров В.Ш.

Директор института

Дорошенко Ю.А.

## 8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений

Рабочая программа без изменений утверждена на 2019/2020 учебный год.

Протокол № 10 заседания кафедры от «17» июня 2019г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ /Гузаиров В.Ш.

Директор института \_\_\_\_\_ /Дорошенко Ю.А.

## 8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений

Рабочая программа без изменений утверждена на 20~~20~~20~~21~~ учебный год.

Протокол № 6 заседания кафедры от «22» мая 2022.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ /Гузаиров В.Ш.

Директор института \_\_\_\_\_ /Дорошенко Ю.А.



## Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

В процессе освоения курса «Основы кадровой политики и кадрового планирования» студентам рекомендуется систематически посещать занятия, участвовать в интерактивных формах обучения, заниматься самообразованием.

При изучении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной и дополнительной литературой.

Процесс изучения дисциплины предполагает следующие виды самостоятельной работы:

- работа с теоретическими материалами;
- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой;
- работа с нормативно-правовой, организационно-методической документацией;
- выполнение заданий и практических упражнений;
- анализ практических ситуаций;
- моделирование профессиональных ситуаций;
- выполнение творческих заданий.

При изучении дисциплины основой знаний студента является лекционный материал. Лекция – это логически стройное, систематически последовательное и ясное, информативно-доказательное изложение большого по объему, логически сложного учебного материала, которое часто сопровождается демонстрацией наглядных пособий. Лекция предназначена для усвоения теоретического материала и обязательно нужна для того, чтобы акцентировать внимание студентов на фундаментальных положениях курса, на том, где и как могут быть использованы полученные знания, чтобы показать методы проработки содержания учебного материала, для систематизации знаний студентов, приобретенных в ходе самостоятельной работы.

*Вузовская лекция* – главное звено дидактического цикла обучения. Ее основная дидактическая цель – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения студентами учебного материала и обобщение на более высокой ступени абстракции материала, проработанного самостоятельно. Эта цель достигается путем изложения студентам основных научных фактов, положений, раскрытия общих подходов, принципов и методов научного поиска и т.д.

Важно, чтобы студент конспектировал содержание лекции, выделял в ней главное. При чтении курса лекций «Основы кадровой политики и кадрового планирования» можно выделить следующие виды лекций.

*Вводная лекция* открывает курс или раздел и представляет его краткий обзор, знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. В начале такой лекции лектор, как правило, говорит о том, что является предметом изучения данной отрасли науки, дает ее краткое, но четкое и ясное определение, знакомит с основным содержанием. В лекции ставятся научные проблемы, выдвигаются гипотезы, намечаются перспективы развития науки и ее вклада в практику. Во вводной лекции важно связать теоретический материал с практикой будущей работы специалистов. Также дается

методика работы над курсом, характеристика учебников и учебных пособий, список рекомендуемой литературы, требования к итоговому контролю.

*Тематические лекции* – преимущественно лекции по той или иной конкретной теме курса. Они должны показать студентам научную основу усваиваемых знаний и способствовать формированию у них способов и приемов научного мышления. Тематические лекции позволяют углубляться в детали какого-либо раздела науки, раскрывать содержание основных понятий и терминов, анализировать явления и факты. Это не краткий конспект, а систематизация знаний на более высоком уровне.

*Обзорно-заключительные (обзорно-повторительные)* – лекции, читаемые в конце раздела или курса, нацелены на новый уровень обобщения и углубления изучаемого. Лекции должны отражать все теоретические положения, составляющие научно-понятийную основу данного раздела или курса, исключая детализацию и второстепенный материал. Это квинтэссенция курса. Обзорно-заключительные лекции призваны систематизировать знания студентов.

Структура лекций в основном складывается из трех элементов:

1. *вступление*: кратко формулируется тема, сообщается план и задачи, перечисляется литература к лекции, показывается связь с предшествующим материалом, характеризуется теоретическая и практическая значимость темы;

2. *основная часть*: всесторонне раскрывается содержание проблемы, обосновываются ключевые идеи и положения, осуществляется их конкретизация, показываются связи, отношения, анализируются явления, дается оценка сложившейся практике и научным исследованиям, раскрываются перспективы развития, формируется вывод;

3. *заключительная часть*: подводится итог, кратко повторяются и обобщаются основные положения, формируются общие выводы, излагаются рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Даются ответы на вопросы.

Студентам необходимо систематически готовиться к практическим занятиям, вести глоссарий и быть готовы ответить на контрольные вопросы в ходе лекций и практических занятий. Успешное освоение программы курса предполагает прочтение ряда оригинальных работ и закрепление полученных знаний, умений и формируемых компетенций. Изучение дисциплины следует начинать с проработки тематического плана лекций, уделяя особое внимание структуре и содержанию темы и основных понятий.

В ходе изучения лекционного материала необходимо:

- отметить материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания;
- попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу;
- составить собственный глоссарий по каждой теме;
- если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулировать вопросы и обратиться за консультацией к преподавателю.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов помогают правильно, целесообразно организовать рабочее время при изучении дисциплины.