

## **РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН**

### **Дисциплина 1. Теория и практика кадровой политики государства и организации**

#### **Тема 1.1** Кадровая политика в системе управления персоналом.

Предмет и концепции государственной кадровой политики. Виды и задачи кадровой политики. Система работы с персоналом. Пути обеспечения компании персоналом. Аудит персонала: сущность, задачи, функции, виды и основные этапы. Основные формы, классификация, области и уровни аудита персонала. Исследовательские подходы и инструментарий аудита персонала.

#### **Практическое занятие по теме 1.1 Кадровая политика в системе управления персоналом.**

Определить сущность, задачи и функции аудита персонала. Виды аудита персонала. Основные направления и этапы аудита персонала. Методология аудита и мониторинга персонала на конкретном предприятии.

#### **Тема 1.2** Механизм реализации государственной кадровой политики.

Уровни государственной кадровой политики. Структура и функции ГКП. Субъекты и объекты государственной кадровой политики. Механизм нормативно-правового обеспечения государственной кадровой политики. Механизм организационного, информационного и учебно-методического обеспечения государственной кадровой политики. Условия реализации механизмов. Задачи кадровой политики в сферы образования.

#### **Практическое занятие по теме 1.2 Механизм реализации государственной кадровой политики**

Определить внешний и внутренний аудит персонала. Исследовательские подходы аудита персонала. Основной инструментарий аудита персонала на конкретном предприятии.

#### **Тема 1.3** Общие принципы организации системы кадровой деятельности.

Основные проблемы кадровой политики. Внешние и внутренние факторы. Открытая и закрытая кадровая политика. Основные принципы кадровой политики государственной службы. Компетенции государственных служащих. Особенности этики государственных служащих. Основные тенденции развития состава государственных служащих РФ. Пути реформирования и основные направления развития.

#### **Практическое занятие по теме 1.3 Общие принципы организации системы кадровой деятельности**

Провести анализ ресурсов труда. Анализ затрат на персонал. Анализ эффективности труда. Анализ средств, выделяемых на социальное развитие.

### **Дисциплина 2. Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом**

#### **Тема 2.1** Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в РФ.

Цели и задачи законодательства о труде Российской Федерации. Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в Российской Федерации.

Федерации. Права, обязанности и ответственность объединений профсоюзов и работодателей.

**Практическое занятие по теме 2.1 Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в РФ**

Проанализировать сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений, сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования, участие в регулировании социально-трудовых отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов.

**Тема 2.2 Принципы, источники и субъекты трудового права.**

Понятие принципов трудового права. Принципы, выражающие политику в области регулирования рынка труда и эффективности занятости, определяющие установление условий труда работников, применение труда наемных работников и охрану прав работников и работодателей. Понятие и виды источников трудового права.

**Практическое занятие по теме 2.2 Принципы, источники и субъекты трудового права**

Описать действия нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников. Субъекты трудового права. Трудовой коллектив и профсоюзные органы как субъекты трудового права.

**Тема 2.3 Трудовой кодекс РФ. Понятие трудового договора.**

Характеристика трудового законодательства Российской Федерации в период становления рыночных условий хозяйствования. Цели и задачи Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Трудовые отношения, основные права и обязанности работников и работодателей. Трудовой кодекс Российской Федерации в регулировании социального партнерства.

**Практическое занятие по теме 2.3 Трудовой кодекс РФ. Понятие трудового договора**

Составить трудовой договор, в котором необходимо отразить предмет трудового договора и общие положения; права, обязанности и ответственность сторон, режим труда и отдыха; оплату труда; виды и условия социального страхования; иные условия трудового договора.

**Тема 2.4 Экономико-правовые основы регулирования социально-трудовых отношений на предприятии.**

Регулирование рабочего времени. Регулирование времени отдыха. Регулирование заработной платы. Регулирование гарантийных выплат и компенсаций. Регулирование дисциплины труда. Регулирование охраны труда.

**Практическое занятие по теме 2.4 Экономико-правовые основы регулирования социально-трудовых отношений на предприятии**

Провести анализ: вправе ли работник требовать выплаты заработной платы с начислением на окладную часть районного коэффициента, если в трудовом договоре и в штатном расписании такая выплата не предусмотрена. Каков порядок расчета дополнительного отпуска, предоставляемого в рабочих днях, при полной и неполной отработке положенного периода.

**Тема 2.5** Международное право в регулировании социально-трудовых отношений.

Участие Организации объединенных наций в международном регулировании труда. Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной ассамблеей Организации объединенных наций. Региональные источники международно-трудового регулирования труда: акты, принятые Советом Европы и Европейским союзом. Международная организация труда и ее основные функции в регулировании социально-трудовых отношений.

**Практическое занятие по теме 2.5 Международное право в регулировании социально-трудовых отношений**

Описать деятельность Международной организации труда в условиях глобализации мировых экономических процессов. Конвенции и рекомендации Международной организации труда.

**Тема 2.6** Социальное партнерство.

Нормативно-правовое регулирование социального партнерства. Роль государства в организации социального партнерства. Принципы формирования государственных социальных нормативов и стандартов. Развитие форм социального диалога.

**Практическое занятие по теме 2.6 Социальное партнерство**

Провести анализ повышения ответственности работодателей в решении социальных проблем работников.

**Дисциплина 3. Стратегия управления человеческими ресурсами**

**Тема 3.1** Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации

Места и роли кадровой политики в стратегическом управлении организацией. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации. Концепции стратегии кадровой политики. Типы кадровой политики. Основные принципы формирования кадровой политики. Механизм формирования кадровой политики. Направления реализации кадровой стратегии организации.

**Практическое занятие по теме 3.1 Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации**

Сравнительная характеристика типов кадровой политики в практике управления человеческими ресурсами. Анализ кадровой политики конкретной организации. Формирование кадровой политики организации и оценка ее эффективности и результативности

**Тема 3.2** Компетентностный подход к УЧР

Критерии эффективности и результативности кадровой политики. Сущность стратегического управления человеческими ресурсами. Цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами. Система стратегического управления человеческими ресурсами и направления ее деятельности.

**Практическое занятие по теме 3.2 Компетентностный подход к УЧР**

Разработка системы стратегического управления человеческими ресурсами по предмету компетентностный подход для конкретной организации.

**Тема 3.3** Планирование потребности в персонале

Варианты организационного оформления этой системы. Понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами. Взаимодействие стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии организации.

**Практическое занятие по теме 3.3 Планирование потребности в персонале**

Сравнительный анализ задач основных составляющих стратегии управления человеческими ресурсами в условиях стратегического, тактического и оперативного управления.

**Тема 3.4** Профориентация и адаптация персонала

Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами. Основные этапы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами. Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на разработку стратегии управления человеческими ресурсами.

**Практическое занятие по теме 3.4 Профориентация и адаптация персонала**

Решение кейса «Профориентация и адаптация персонала компании АЛГОРИТМ».

**Тема 3.5** Стратегическое развитие человеческих ресурсов

Метод SWOT-анализа и разработка конкурентного профиля. Цель, задачи и этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

**Практическое занятие по теме 3.5 Стратегическое развитие человеческих ресурсов**

Разработка стратегии управления человеческими ресурсами на примере конкретной организации.

**Дисциплина 4. Управление человеческим капиталом компании****Тема 4.1** Понятие УЧК. Кадровый менеджмент, управление персоналом.

Человеческий капитал. Понятие менеджмента и кадрового менеджмента. Связь кадрового менеджмента с четырьмя функциями общего менеджмента. Сложность менеджмента. Модель МакКинзи взаимодействия систем в организации. Типовые функции кадрового менеджмента в организации.

**Практическое занятие по теме 4.1 Понятие УЧК. Кадровый менеджмент, управление персоналом**

Выявление особенностей формирования компетентностного профиля специалиста. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Выполнение симуляций в программном комплексе «ЕКАСУТР».

**Тема 4.2** Поиск, отбор и найм персонала.

Определение подбора и отбора персонала. Этапы отбора и подбора персонала. Определение потребности в персонале. Анализ деятельности. Привлечение кандидатов для работы в организации. Первичная диагностика кандидатов. Отборочное собеседование. Технологии, используемые в ОАО «РЖД» - «гайд-интервью». Адаптация сотрудников, принятых в организацию. Обеспечение персоналом. Процесс «Формирование плана подбора персонала в краткосрочной перспективе (до 1 года)».

### **Практическое занятие по теме 4.2 Поиск, отбор и найм персонала**

Сформулировать проблемы характерные для различных этапов карьеры сотрудника современной организации. Оформление отношений трудового найма. Последовательность действий и виды трудовых договоров. Служба управления персоналом в современной организации: статус, функции, полномочия. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Выполнение симуляций в программном комплексе «ЕКАСУТР».

### **Тема 4.3 Развитие и обучение персонала.**

Цикл обучения, виды, формы и методы обучения. Специфика обучения взрослых людей, концепция активного обучения. Система обучения и развития работников.

### **Практическое занятие по теме 4.3 Развитие и обучение персонала**

Разработка рекомендаций по управлению конфликтной ситуацией с позиций кадрового менеджмента (предлагается 3 варианта уже существующих решений и один авторский), выбор альтернатив в конкретной ситуации. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Выполнение симуляций в программном комплексе «ЕКАСУТР».

### **Тема 4.4 Мотивация персонала.**

Основные понятия и теории мотивации. Мотивация и оплата труда: основные понятия. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Современные технологии мотивации персонала.

### **Практическое занятие по теме 4.4 Мотивация персонала**

Разработка рекомендаций по развитию трех основных направлений кадровой политики, выбор альтернатив в конкретной ситуации. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Выполнение симуляций в программном комплексе «ЕКАСУТР».

## **Дисциплина 5. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом**

**Тема 5.1** Методология функционально-стоимостного подхода. Функционально-стоимостной анализ как инструмент управления экономической деятельностью организации.

Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и совершенствовании системы и технологии управления персоналом. Сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему управления в целом, отдельные подсистемы и технологию управления персоналом, отдельных подразделений или работников.

**Практическое занятие по теме 5.1 Методология функционально-стоимостного подхода. Функционально-стоимостной анализ как инструмент управления экономической деятельностью организации.**

Разработка содержания функционально-стоимостного анализа управления персоналом (на конкретном примере из практики работы организации).

**Тема 5.2** Сущность, значение и содержание функционально-стоимостного анализа и практика его применения.

Формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция, определение стоимости осуществления функций и уровня качества их реализации. Оценка степени значимости функций управления персоналом, определение степени и причин несоответствия между значимостью функций и уровнем затрат и качества их выполнения.

**Практическое занятие по теме 5.2 Сущность, значение и содержание функционально-стоимостного анализа и практика его применения**

Разработка принципов функционально-стоимостного анализа управления персоналом (на конкретном примере из практики работы организации).

**Тема 5.3** Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом.

Расчет затрат на разработку и реализацию организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе ФСА, расчет ожидаемой экономической и социальной эффективности.

**Практическое занятие по теме 5.3 Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом**

Сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему управления персоналом в целом. Характеристики подсистем управления персоналом.

**Тема 5.4** Организационное проектирование системы управления персоналом.

Проведение социально-психологической, профессиональной, материально-технической подготовки персонала к внедрению рекомендаций, разработанных на основе ФСА, разработка системы стимулирования и план-графика внедрения проекта.

**Практическое занятие по теме 5.4 Организационное проектирование системы управления персоналом**

Разработка подсистем управления персоналом организации (на конкретном примере).

## **Дисциплина 6. Кадровый консалтинг и аудит**

**Тема 6.1** От управленческого консультирования к кадровому консалтингу.

Предмет и метод кадрового консалтинга. Предпосылки формирования и сущность консалтинга в сфере управления персоналом. Этапы развития кадрового консалтинга. Формирование и развитие кадрового консалтинга во взаимосвязи и наукой управления персоналом. Взаимосвязь кадрового консалтинга и управленческого консультирования. Цель и задачи кадрового консалтинга. Субъект и объект кадрового консалтинга. Функции кадрового консалтинга. Кадровый консалтинг как метод оптимизации системы управления персоналом. Кадровое консультирование как инструмент системы управления персоналом и форма его развития. Процедура проведения аудита персонала. Этап планирования аудита персонала. Назначение плана аудита персонала.

**Практическое занятие по теме 6.1 От управленческого консультирования к кадровому консалтингу**

Провести аудит развития персонала: направления, методы, подходы. Связь аудита с оценкой стоимости персонала организации. Адаптационные программы в кадровой политике. Профессиональная адаптация: основные этапы и формы.

**Тема 6.2** Аудит формирования персонала.

Аудиторские стандарты и их роль в системе планирования аудита персонала. Предварительная диагностика и ее назначение. Определение объема аудиторских процедур. Этап сбора и обобщения информации. Аудиторские доказательства и методы их обеспечения. Этап анализа информации и подготовки выводов по результатам проведенного аудита персонала. Методы обеспечения надежности и достоверности выводов. Критерии оценки системы управления персоналом.

Консалтинг персонала по результатам проведенного аудита как технология разработки рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом. Аудит и консалтинг кадровой политики. Аудит и консалтинг планирования потребности в персонале. Оценка согласованности планирования персонала с другими частями плана развития организации. Аудит и консалтинг подбора и отбора персонала. Аудит и консалтинг расстановки и адаптации персонала.

**Практическое занятие по теме 6.2 Аудит формирования персонала**

Провести аудит управления обучением в организации и расчет его эффективности. Аудит управления деловой карьерой и оценка его эффективности. Аудит корпоративной культуры в организации и разработка мероприятий по вовлеченности персонала. Аудит социально-психологического климата в коллективе организации и оценка имеющегося в нем конфликтного потенциала.

**Дисциплина 7. Психология управления персоналом****Тема 7.1** Сущность философии управления персоналом компании.

Национальные особенности философии управления персоналом. Развитие западной теории управления в XX веке. Процесс управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения. Английская, американская, японская, российская философия управления персоналом.

**Практическое занятие по теме 7.1 Сущность философии управления персоналом компании**

Дать определения: психология управления, объект психологии управления, предмет экономической психологии. Определить роль психологических факторов в повышении эффективности управления на конкретном предприятии.

**Тема 7.2** Психологические факторы, влияющие на формирование коллектива компании.

Построение эффективной организационной структуры управления персоналом компании. Планирование персонала и определение потребности в персонале. Источники удовлетворения потребности в персонале. Работа с новыми членами коллектива. Подготовка персонала. Профессиональная переподготовка персонала. Аттестация работников. Обучение персонала и его эффективность.

**Практическое занятие по теме 7.2 Психологические факторы, влияющие на формирование коллектива компании**

Оценить психологию принятия решений. Силы поддержки – сопротивления как факторы, влияющие на выбор решения. Организационная культура как объект управления. Психологические проблемы управления организационной культурой. Психологические аспекты выполнения основных функций управления в организации.

**Тема 7.3** Оценка эффективности деятельности персонала.

Цели системы оценки персонала в организации: воздействие на мотивированность сотрудников; планирование профессионального обучения, развития и карьеры; принятие решений о стимулировании труда. Функция обратной связи и стимулирование работника к овладению знаниями и навыками. Связь между оценкой и процессом обучения и развития персонала.

**Практическое занятие по теме 7.3 Оценка эффективности деятельности персонала**

Спрогнозируйте и обоснуйте потребности в сотрудниках отдела продаж на следующий год компании. Спрогнозируйте изменения в работе отдела продаж, а также изменение круга обязанностей работников в связи с выходом на новый рынок.

**Тема 7.4** Социально-психологическая характеристика конфликта.

Уровни конфликтов в организации. Управление конфликтной ситуацией. Содержательные и процессуальные теории мотивации труда и их значение для трудовой деятельности. Использование мотивации труда и ее форм. Объективные предпосылки конфликтов в сфере управления. Сущность организационной конфликтности. Субъекты организационных конфликтов. Стратегии и тактики взаимодействия в конфликте. Виды психологического влияния в конфликте

**Практическое занятие по теме 7.4 Социально-психологическая характеристика конфликта**

Провести анализ уровней конфликтов в организации. Управление конфликтной ситуацией. Содержательные и процессуальные теории мотивации труда и их значение для трудовой деятельности. Использование мотивации труда и ее форм.

**Дисциплина 8. Стратегия развития кадрового потенциала****Тема 8.1** Варианты стратегии развития кадрового потенциала.

Варианты стратегии управления персоналом. Стратегический подход в управлении персоналом. Стратегии управления персоналом. Кадровое планирование и оценка потребности в персонале. Функция подбора персонала. Мотивация сотрудников. Оценка персонала. Внутренние коммуникации. Корпоративная культура.

**Практическое занятие по теме 8.1 Варианты стратегии развития кадрового потенциала.**

На основании имеющейся информации сформулируйте стратегию управления персоналом компании. Дайте оценку стратегии управления персоналом с точки зрения ее соответствия общекорпоративной стратегии и миссии компании. Определите ключевые направления и сформулируйте основные принципы кадровой политики компании.

**Тема 8.2** Кадровое планирование и оценка потребности в персонале.

Организация процесса подбора персонала. Процедура подбора персонала: техники подбора, технология закрытия вакансий. Основные подходы к оценке кандидатов. Влияние рынка труда. Закрывающая кадровая политика. Демографическая и гендерная ситуации в регионе. Зависимость кадрового планирования от стратегии.

**Практическое занятие по теме 8.2 Кадровое планирование и оценка потребности в персонале.**



В требованиях к кандидату часто встречаются понятия «лидерские качества» и «лояльность». Разложите каждое из этих понятий на 5 составляющих.

**Тема 8.3** Организация процесса подбора персонала. Процедура подбора персонала: техника подбора, технология закрытия вакансий.

Формирование профиля должности. Структура и закономерности интервью. Инструменты оценки потенциала кандидата. План найма персонала. Правила формирования профиля должности. Подготовка к собеседованию. Правила построения проективных вопросов. Принцип построения кейсов. Метапрограммы.

**Практическое занятие по теме 8.3 Организация процесса подбора персонала. Процедура подбора персонала: техника подбора, технология закрытия вакансий**

Определите модель формирования кадрового резерва. Аргументируйте ответ. Опишите этапы формирования кадрового резерва. Спланируйте финансовые и временные ресурсы для подготовки руководителей. Предложите мотивацию резервистов и наставников. Предложите инструменты удержания подготовленных, но не назначенных резервистов.

**Тема 8.4** Работа с Центрами занятости населения, кадровыми агентствами.

Работа с Центрами занятости населения, кадровыми агентствами. Критерии анализа эффективности системы подбора персонала. Хедхантинг. Специфика взаимодействия соискателя с кадровыми агентствами и центром занятости. Информирование о положении на рынке труда, соотношении спроса и предложения на определенные профессии. Организация проведения оплачиваемых общественных работ (с целью обеспечения безработных граждан временным доходом). Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства и профессионального обучения.

**Практическое занятие по теме 8.4 Работа с Центрами занятости населения, кадровыми агентствами.**

Составьте кейс (перечень вопросов и тестовых заданий) для оценки кандидата на знание кадрового делопроизводства.

**Тема 8.5** Развитие персонала как фактор повышения эффективности работы структурного подразделения и компании в целом.

Развитие персонала как фактор повышения эффективности работы структурного подразделения и компании в целом. Адаптация персонала. Показатели эффективности процесса адаптации. Инвестиции в человеческий капитал. Принципы формирования и источники кадрового резерва. Оперативный кадровый резерв. Анализ потребности в резерве. Формирование и составление списка резерва.

**Практическое занятие по теме 8.5 Развитие персонала как фактор повышения эффективности работы структурного подразделения и компании в целом**

Проанализируйте каким образом можно создать целостную и непрерывную систему повышения квалификации всех категорий работников. Приведите примеры оценки качества обучения. Какие формы обучения необходимо внедрить в связи с обширной географией регионов. Каким образом происходит мотивация на обучение сотрудников компании.