

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 19.02.2022 16:22:53
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе


« 10 » 02
О.Г. Локтионова
государственный университет» 2022 г.
(ЮЗГУ)

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы
для студентов направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Курск 2022

УДК 338.2+ 331.1

Составители: Т.А. Беляева, И.А. Козьева

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *И.А. Томакова*

Основы кадровой политики: методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Т.А. Беляева, И.А. Козьева, Курск, 2022. 20 с.

Методические указания содержат рекомендации по выполнению самостоятельной работы, вопросы для самоконтроля, задания для самостоятельного выполнения, материал для самостоятельной реферативной работы, словарь основных терминов, рекомендуемые источники информации.

Предназначены для студентов, обучающихся по направлению 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать . Формат 60×84 1/16.
Усл.печ.л. ____ . Уч.-изд.л. 10. Тираж 100 экз. Заказ. 820 Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040 г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Общие указания к изучению дисциплины и проведению самостоятельной работы	5
2 Самостоятельная работа по теме «Концептуальные основы кадровой политики»	9
3 Самостоятельная работа по теме «Формирование кадровой политики»	10
4 Самостоятельная работа по теме «Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации»	11
5 Самостоятельная работа по теме «Роль кадровой службы в разработке кадровой политики»	14
6 Самостоятельная работа по теме «Проблемы кадровой политики и планирования персонала»	16
7 Контрольные вопросы для самостоятельного изучения	17
8 Выполнение самостоятельной реферативной работы	18
9 Рекомендуемые источники информации	19

ВВЕДЕНИЕ

Кадровая политика является одной из важнейших социально-экономических характеристик любого предприятия (организации). Кадровая политика выступает ядром системы управления персоналом и реализуется через кадровую работу. Выбор кадровой политики связан не только с определением основной цели, но и с выбором средств, методов, приоритетов. Кадровая работа базируется на системе правил, традиций, процедур, комплексе мероприятий, связанных непосредственно с осуществлением подбора кадров, необходимой их подготовки, расстановки, использования, переподготовки, мотивации и продвижения.

Кадровая политика за последние годы претерпела серьезные изменения и полностью согласуется со стратегией развития организации. Дефицит квалифицированной рабочей силы привел к отказу от мнения о том, что работа с кадрами носит только административный характер. Под кадровой работой в настоящее время понимается единство двух основных мер: обеспечение подразделений организации необходимой и качественной рабочей силой и обеспечение мотивации персонала на достижение высоких результатов трудовой деятельности. Управление персоналом стало перерастать в стратегическую функцию менеджмента организации, сохранив, однако, классические инструменты работы с кадрами: количественное и качественное планирование персонала организации, привлечение рабочей силы, повышение квалификации, кадровый контроль.

Основная цель кадровой политики состоит в обеспечении оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

В процессе изучения дисциплины студентами направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом согласно учебному плану и рабочей программе дисциплины предусмотрена самостоятельная работа по основным темам. Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы адресованы студентам очной и заочной форм обучения.

1 Общие указания к изучению дисциплины и выполнению самостоятельной работы

Целью преподавания дисциплины «Основы кадровой политики» является формирование комплекса знаний, умений и навыков в области формирования и проведения эффективной кадровой политики, формирования стратегии управления персоналом и кадрового планирования учреждений, организаций и предприятий различных сфер деятельности.

Задачи дисциплины:

- освоение студентами организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организаций;

- получение навыков управления процессами, нацеленными на эффективное распределение трудовых ресурсов и повышение их качества;

- изучение особенностей проектной деятельности в области управления персоналом организации, составления перспективных планов развития персонала организации, привлечения, распределения и эффективного использования персонала.

Изучив дисциплину «Основы кадровой политики», студент должен:

знать:

- основы современной философии и концепций управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом;

- основы кадрового планирования и контролинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;

- основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;

- теоретико-методические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры управления персоналом;

- теоретические основы, методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;

- теоретические основы разработки бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения;

- основы планирования и программирования социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

уметь:

- применять теоретические положения современной философии и концепций управления персоналом в практике управления персоналом организации;

- применять на практике кадровое планирование и контролинг;

- организовывать работу с кадровым резервом, применять на практике виды, формы и методы обучения персонала;

- разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру управления персоналом;

- рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, контролировать использование рабочего времени;

- составлять и реализовывать планы (программы) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

владеть:

- современными методами управления персоналом;

- методами маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;

- современными технологиями управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);

- навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов,

касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках);

- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- практическими навыками формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения, владением навыками контроля за использованием рабочего времени;

- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

ОПК -1 - знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;

ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контролинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

ПК-11 - владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках);

ПК-15 – владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени;

ПК-29 – владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

Самостоятельная работа студента (СРС) - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов). Самостоятельная работа студентов является важным видом учебной и научной деятельности студента. Обучение в ВУЗе включает в себя две, практически одинаковые по объему и взаимовлиянию части – процесса обучения и процесса самообучения. Поэтому СРС должна стать эффективной и целенаправленной работой студента. В процессе самостоятельной работы студенты вырабатывают навыки подбора и самостоятельной работы с научной и учебно-методической литературой, статистическими и интернет-источниками, а также учатся делать соответствующие выводы на основе изучения, обобщения, систематизации и анализа изучаемой информации.

Результаты самостоятельной работы доказывают готовность студентов квалифицированно решать теоретические и практические задачи, анализировать количественную и качественную информацию, разрабатывать кадровую политику, делать аргументированные выводы и обоснованные предложения по рассматриваемым проблемам.

2 Самостоятельная работа по теме «Концептуальные основы кадровой политики»

2.1 Вопросы для самоконтроля

- 1 Основы государственной кадровой политики
- 2 Основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики
- 3 Социальные аспекты кадровой политики
- 4 Уровни кадровой политики
- 5 Роль кадрового направления в системах сбалансированных показателей и стратегической карте

2.2 Задание для написания эссе по теме «Концептуальные основы кадровой политики»

- 1 Кадровая политика в рамках нового технологического уклада «Индустрия 4.0» и «Общество 5.0»
- 2 Кадровая политика в мире VUCA
- 3 Зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики (на примере конкретной страны)
- 4 Кадровая политика в России: проблемы и перспективы развития
- 5 Кадровая политика как социальное явление
- 6 Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики в современной экономике
- 7 Кадровый потенциал как объект кадровой политики

2.3 Задания для самостоятельной работы

Составьте список основных понятий, характеризующих:

- а) кадровую политику организации;
- б) стратегию управления персоналом организации;
- в) взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом организации;
- г) принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования в организации и в сфере управления персоналом;
- д) основы кадрового планирования в организации;
- е) содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
- ж) организационную структуру предприятия.

3 Самостоятельная работа по теме «Формирование кадровой политики»

3.1 Вопросы для самоконтроля

- 1 Субъекты и объекты кадровой политики
- 2 Общие принципы управления персоналом и положения кадровой политики
- 3 Типы кадровой политики
- 4 Функции системы управления персоналом и кадровая политика
- 5 Принципы разработки кадровой политики
- 6 Кадровая политика и кадровая программа организации
- 7 Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации

3.2 Задания для самостоятельной работы

Задание 3.2.1 Постройте классификацию типов кадровой политики организации:

- а) в зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию организации;
- б) в зависимости от ориентации на собственный или на внешний персонал, степень открытости по отношению к внешней среде при формировании кадровой политики.

Задание 3.2.2 Дополните перечень ключевых проблем современной Российской практики управления персоналом организации:

- а) невысокий уровень сформированной управленческой компетентности у многих руководителей, управленческих навыков и опыта работы в конкурентных условиях.
- б) недостаточный уровень осознания руководителями всех уровней решающей роли персонала в обеспечении развития организации, понимания социальной ответственности действий по управлению человеческими ресурсами.

Задание 3.2.3 Составьте схемы, иллюстрирующие: место и роль кадровой службы в организационной структуре организации; принципы построения организационной структуры кадровой службы организации; типовую структуру кадровой службы организации.

4 Самостоятельная работа по теме «Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации»

4.1 Вопросы для самоконтроля

- 1 Критерии эффективности кадровой политики
- 2 Основные направления анализа качества кадровой политики организации
- 3 Методы оценки эффективности кадровой политики
- 4 Раскройте содержание этапов разработки кадровой политики и повышения ее эффективности
- 5 Как связана эффективность кадровой политики и эффективность деятельности организации?

4.2 Задание для самостоятельной работы

Оцените эффективность кадровой политики на примере конкретного предприятия.

Информационной базой для анализа кадровой политики служат кадровые документы и отчетность предприятия:

- отчет о выполнении плана по труду;
- штатное расписание;
- тарификационные списки;
- материалы табельного учета и движения кадров;
- регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников;
- материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

На основе данных документов проведите количественный и качественный анализ персонала. Оцените кадровую политику по следующим направлениям:

- гибкость проводимой политики (оценивается исходя из её характеристик: стабильности или динамичности), кадровая политика должна динамично перестраиваться под воздействием меняющихся условий и обстоятельств;
- степень учета интересов работника / производства и т.д., степень учета интересов работника рассматривается в сравнении со степенью учета интересов производства, исследуется наличие или отсутствие индивидуального подхода к работникам предприятия.

Проанализируйте эффективность кадровой политики по следующим этапам. В процессе анализа учитывайте следующие теоретико-методические положения.

1 Эффективность кадрового планирования. Кадровое планирование - это целенаправленная деятельность предприятия по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамического развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности в персонале и контролю его использования.

При планировании потребности предприятия в персонале, отборе и расстановке кадров необходимо осуществить следующие мероприятия:

- определить факторы, влияющие на потребность в персонале;
- провести анализ наличия необходимого персонала;
- определить качественную и количественную потребность в персонале; разработать критерии отбора;
- распределить новых работников по рабочим местам.

2 Анализ структуры рабочей силы по категориям занятых. В процессе анализа структуры рабочей силы по категориям занятых необходимо оценить соотношение численности рабочих и численности административно-управленческого персонала, рассчитать число производственных работников на одного непроизводственного, на одного административного, долю административных работников в общей численности.

3 Анализ образовательного и квалификационного уровня работников. Образовательная структура кадров характеризует состав рабочей силы по уровню полученного образования (работники с высшим, незаконченным высшим, средним специальным, профессионально-техническим, средним и базовым образованием). Анализ образовательного уровня персонала ведется как по предприятию в целом, так и в разрезе руководителей, специалистов и служащих. Целесообразность переподготовки работников определяется соотношением размера дополнительного дохода от повышения квалификационного уровня персонала с общими затратами на повышение квалификации работников.

4 Анализ половозрастной структуры персонала. Половозрастная структура рабочей силы характеризует долю лиц соответствующего пола и возраста в общей численности работающих и позволяет судить о перспективах развития предприятия. Систематизацию данных о

половозрастной структуре персонала предприятия удобнее проводить с помощью аналитических таблиц.

5 Оценка стабильности коллектива, трудовой дисциплины на предприятии и удовлетворенности работников условиями труда. Формирование стабильного кадрового потенциала является важным фактором повышения эффективности производства предприятия. Частая сменяемость работников отрицательно сказывается на планомерном развитии производства, так как снижаются темпы роста производительности труда и ухудшается качество выпускаемой продукции. Кроме того, текучесть кадров вызывает увеличение расходов на подготовку и переподготовку специалистов.

Для характеристики движения кадров используют систему абсолютных показателей, позволяющих оценить движение трудовых ресурсов на предприятии, выявить позитивные и негативные стороны деятельности отдела

Для анализа общих размеров движения трудовых ресурсов применяют абсолютные показатели: оборот по приему, оборот по увольнению, общий оборот кадров. Интенсивность движения работников предприятия характеризуется относительными показателями.

Используют также такие показатели движения кадров, как коэффициент замещения, коэффициент динамики численного состава, индекс стабильности кадров, коэффициент поглощения б этап - анализ использования трудовых ресурсов, и в частности - анализ использования рабочего времени и анализ производительности труда.

6 Анализ производительности труда. Производительность труда - это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени. Производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом товары и услуги за час, смену, неделю, месяц или год.

Количество работы, произведенной одним работником, называется *выработкой*. Показателем выработки можно измерить любую работу: производство продукции, продажу товаров или оказание услуг.

На производительность труда оказывает влияние *трудоемкость* работ. Трудоемкость - это показатель, характеризующий затраты живого труда, выраженные в рабочем времени, на производство продукции (услуг). Трудоемкость измеряется, как правило, в норма-

часах (фактических часах) работы, затраченных на производство единицы работы.

Систематический и планомерный анализ кадровой политики предприятия позволит более эффективно использовать трудовые ресурсы на предприятии и повысить эффективность производства.

Результаты оценки эффективности кадровой политики на примере конкретного предприятия представьте в виде аналитической записки.

5 Самостоятельная работа по теме «Роль кадровой службы в разработке кадровой политики»

5.1 Вопросы для самоконтроля

1 Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования; найма, оценки, отбора персонала. Основные задачи кадровой службы.

2 Кадровая политика в области развития персонала, в том числе обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения, мотивации и стимулирования персонала. Основные задачи кадровой службы.

3 Кадровая политика в области правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом. Основные задачи кадровой службы.

5.2 Задание для самостоятельной работы «Формирование системы стратегического управления персоналом»

На крупном машиностроительном предприятии с численностью работающих 3 тыс. человек формируется система стратегического управления персоналом.

Важным этапом этого процесса является адаптация проектируемой системы к системе управления персоналом (СУП). Для их наиболее эффективного совмещения при внедрении системы стратегического управления персоналом (УП) используется метод сетевого моделирования, т.е. составления сетевого графика выполнения и контроля работ по совершенствованию системы управления персоналом в условиях стратегического управления.

Перечень основных работ, необходимых для составления сетевого графика, приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень основных работ, необходимых для составления сетевого графика

Номер предшествующей работы	Номер данной работы	Содержание данной работы
-	0	Приказ о формировании ССтУП
0	1	Отбор кандидатов для формирования рабочей группы
1	2	Подготовка персонала рабочей группы
2	3	Формирование рабочей группы
3	4	Разработка системы ССтУП
3,4	5	Анализ текущего состояния предприятия
5	6	Анализ функциональных нагрузок в СУП
5	7	Анализ целеполагания в СУП
5	8	Анализ информационного обеспечения СУП
5	9	Анализ проблем структурных подразделений
5	10	Анализ политики в отношении персонала
6, 7, 8, 9, 10	11	Формирование целей адаптации СУП
4	12	Формирование персонала ССтУП
12	13	Формирование оргструктур ССтУП
13	14	Формирование целей внедрения ССтУП
14	15	Определение последовательности и построение сетевых графиков внедрения
11, 15	16	Определение взаимосвязанных целей и задач
16	17	Оформление ветвей проекта
17	18	Установление последовательности и временных этапов получения результатов
18	19	Сводный сетевой график выполнения работ
19	20	Назначение ответственных лиц и переход на разработанные сетевые графики

Задания для самостоятельной работы

1 Разработайте сводный сетевой график работ по совершенствованию системы управления персоналом на этапе внедрения системы стратегического управления персоналом (ССтУП).

2 Определите примерную длительность каждого вида работ сетевого графика в днях (добавьте графу 4 в таблицу 1).

3 Определите ответственных исполнителей по каждому виду работ из числа руководителей предприятия и системы управления персоналом (добавьте графу 5 в таблицу 1).

4 Сделайте выводы по разбору основных этапов внедрения системы стратегического управления персоналом, выделите преимущества внедрения с использованием сетевого моделирования.

6 Самостоятельная работа по теме «Проблемы кадровой политики и планирования персонала»

6.1 Вопросы для самоконтроля

1 Правила постановки плановых целей: сонаправленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей

2 Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей

3 Разработка ключевых показателей эффективности деятельности персонала (Key Performance Indicators – KPI) на основе причинно-следственных связей в стратегической карте организации

4 Структура затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала

6.2 Задания для самостоятельной работы

Задание 6.2.1 Разработайте схему этапов жизнедеятельности конкретного хозяйствующего субъекта и определите тип кадровой политики, который должен реализовываться на каждом из этапов для того, чтобы обеспечивать ее развитие.

Задание 6.2.2 На конкретном примере из деятельности организации покажите разницу между понятиями «кадровая политика» и «кадровая работа».

Задание 6.2.3 Используя материалы реального хозяйствующего субъекта или материалы сети Internet, подготовьте письменный ответ на следующий вопрос

– Каковы основные преимущества и недостатки письменного оформления кадровой политики организации?

Задание 6.2.4 Используя материалы реального хозяйствующего субъекта, материалы сети Internet, изучите принципы кадровой политики какой-либо организации и сделайте вывод о типе кадровой политики.

Задание 6.2.5 Разработайте схему, отражающую последовательность действий при разработке кадровой политики.

7 Контрольные вопросы для самостоятельного изучения

- 1 Сущность и понятие кадровой политики
- 2 Основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики
- 3 Типы кадровой политики
- 4 Критерии оценки кадровой политики
- 5 Цели и функции руководителей различных уровней при разработке и реализации кадровой политики
- 6 Кадровые мероприятия и кадровая стратегия
- 7 Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития
- 8 Механизм формирования кадровой политики
- 9 Основные этапы формирования кадровой политики
- 10 Кадровая стратегия: понятие, сущность, цели разработки
- 11 Трудовой потенциал общества, работника
- 12 Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг
- 13 Оперативный план работы с персоналом
- 14 Планирование потребности в персонале
- 15 Планирование производительности труда и показателей по труду
- 16 Управление по целям (Management by Objectives – MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом. Сущность MBO. Этапы MBO
- 17 Принципы установления целей (SMART- принципы)
- 18 Практические методы кадрового анализа
- 19 Основной цикл планирования
- 20 Планирование расходов на персонал
- 21 Оценка эффективности кадровой политики
- 22 Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду.
- 23 Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели (Key Performance Indicators – KPI). Дополнительные показатели
24. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом

8 Выполнение самостоятельной реферативной работы

В процессе изучения курса дисциплины «Основы кадровой политики» студенты выполняют самостоятельную научно-исследовательскую, поисковую работу реферативного характера. Результаты работы оформляются в виде реферата. Объем подобного рода работы должен равняться 10-20 листам печатного текста и содержать, в обязательном порядке, следующие структурные компоненты: введение, основную часть (распадающуюся при необходимости на отдельные главы, параграфы), заключение, список использованных источников и литературы.

8.1 Тематика рефератов

- 1 Стратегия организации и кадровая политика
- 2 Принципы разработки и уровни кадровой политики
- 3 Кадровая политика и кадровые процедуры
- 4 Кадровая программа организации
- 5 Диагностическая модель (УП-модель) в управлении персоналом: возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов.
- 6 Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
- 7 Законодательство о государственной и муниципальной службе в РФ и основы государственной кадровой политики.
- 8 Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.
- 9 Приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
- 10 Методы построения системы управления персоналом
- 11 Виды кадровой политики
- 12 Кадровая стратегия и кадровые мероприятия.
- 13 Факторы развития стратегических концепций.
- 14 Механизм формирования кадровой политики (основные этапы)
- 15 Трудовой потенциал работника и общества.
- 16 Сущность и содержание кадрового планирования.
- 17 Кадровый контроллинг.
- 18 Управление по целям: сущность, этапы. Принципы установления целей.

19 Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.

20 Методы кадрового анализа.

21 Планирование расходов на персонал.

22 Оценка эффективности расходов на персонал.

23 Бюджетирование управления персоналом: технологии разработки, бизнес-план.

Требования к оформлению текста реферата следующие. Текстовый документ должен быть напечатан на листах белой писчей бумаги формата А4 (210x297 мм) с одной стороны листа. Цвет текста – черный. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14. Абзацный отступ – 1,25 см. Междустрочный интервал – 1,5. Размеры полей: левое – 30 мм, верхнее, нижнее – 20 мм; правое – 15 мм. При печати текстового документа следует использовать двухстороннее выравнивание (по ширине). Интервалы перед и после абзаца – 0 п.

Название таблицы пишется над таблицей, а название рисунка под рисунком. Таблицы и рисунки имеют обязательную сквозную нумерацию. Ссылки на источники в тексте реферата даются по мере использования.

9 Рекомендуемые источники информации

9.1 Основная учебная литература

1 Рогожин, М.Ю. Организация кадровой работы предприятия [Электронный ресурс]: учеб. - практ. пособие / М.Ю.Рогожин. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 240с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

2 Управление персоналом организации [Текст] : учебник для студентов вузов / ред. А. Я.Кибанов. - , 2-е изд.перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2002. - 636 с.

3 Хамулина, В.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.В.Хамулина; Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2013. – 180с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

4 Шестакова, Е.В. Планирование кадров [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.В.Шестакова. - Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2013. – 168с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

9.2 Дополнительная учебная литература

- 1 Аликаев, О.А. Кадровая политика [Электронный ресурс]: М.: Лаборатория Книги, 2011.– 107с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>
- 2 Веснин, В. Р. Основы менеджмента [Текст] : учебник / В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2013. - 320с.
- 3 Кибанов А.Я. Управление персоналом [Текст]: учебник / Государственный университет управления, 2010. - 288с.
- 4 Лукаш, Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Ю.А.Лукаш. – М.: Флинта, 2012.– 201с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>
- 5 Незоренко, Т.К. Совершенствование кадровой политики и ее планирование на предприятии [Электронный ресурс]: М.: Лаборатория Книги, 2010. – 86с. – // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>
- 6 Рогожин М.Ю. Управление персоналом: 100 вопросов и ответов о самом насущном в современной кадровой работе [Электронный ресурс]: практическое пособие / М.Ю.Рогожин, 2014.- 176с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>
- 7 Рыбак, Я.О. Кадровая политика [Электронный ресурс]: М.: Лаборатория Книги, 2010. – 104с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>
- 8 Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / П.Э.Шлендер, В.В.Лукашевич, В.Д.Мостова и др.; под ред. П.Э. Шлендер. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>