

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 03.02.2021 15:38:47

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

## **МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное**

**образовательное учреждение высшего образования**

**«Юго-Западный государственный университет»**

**(ЮЗГУ)**

**Кафедра экономики, управления и политики**



### **ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ**

Методические указания для самостоятельной работы студентов  
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

**Курск – 2018**

УДК 349.2+ 005.95/.96

Составитель: Е.С. Устинович

Рецензент

кандидат экономических наук, доцент *Железняков С.С.*

**Теория и практика кадровой политики государства и организации:** методические указания для самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Е.С.Устинович. - Курск, 2018. - 11с.- Библиогр.: с.10.

Методические указания предназначены для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации».

Методические указания соответствуют требованиям программы, составленной в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

Содержат ключевые термины и понятия, вопросы для самоконтроля, задачи, тестовые задания.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать .                      Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. 0,9. Уч.-изд. л. 0,8 . Тираж 100 экз. Заказ. Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет.

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

## СОДЕРЖАНИЕ

|    |                                                                                                             |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ<br>«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И<br>ОРГАНИЗАЦИИ» | 4  |
| 2. | КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ                                                                           | 6  |
| 3. | ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ                                                                              | 7  |
| 4. | ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ТРУДОВЫХ<br>РЕСУРСАХ                                                             | 7  |
| 5. | СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОГО<br>ПЛАНИРОВАНИЯ                                                             | 8  |
| 6. | ПРОБЛЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА                                                                             | 8  |
| 7. | СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ                                                                                           | 34 |

**ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ  
«РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ  
НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

Дисциплина нацелена на подготовку студентов к:

- организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организаций;
- к управлению процессами, нацеленных на эффективное распределение трудовых ресурсов и повышение их качества;
- к проектной деятельности в области управления персоналом организации, составлению перспективных планов развития персонала организации, привлечения и распределения трудовых ресурсов на муниципальном и региональном уровнях.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные нормативные правовые документы; основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных

- информационных системах и базах данных; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; сущность и основные характеристики рынка труда; основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть: современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); программами Microsoft Office для работы с деловой информацией и основами web-технологий, специализированными кадровыми компьютерными программами; методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом; современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала организации труда персонала, высвобождения персонала).

## **Раздел 1. Кадровая политика: сущность, виды**

Сущность и понятие кадровой политики. Типы кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.

Методики, значение кадрового планирования для эффективности кадровой политики предприятия.

Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития.

## **Раздел 2. Формирование кадровой политики**

Механизм формирования кадровой политики. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики, разработка плана кадровых мероприятий. Кадровая стратегия.

## **Раздел 3. Планирование потребности в трудовых ресурсах**

Трудовой потенциал общества, работника. Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование производительности труда и показателей по труду. Управление по целям (Management by Objectives - MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом. Сущность MBO. Этапы MBO. Принципы установления целей (SMART-принципы). Проблемы, решаемые с помощью MBO. Причины неудач и критика MBO. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Практические методы кадрового анализа. Основные разделы плана по персоналу.

#### **Раздел 4. Сущность и содержание кадрового планирования**

Основной цикл планирования. Планирование расходов на персонал. Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу. Структура расходов на персонал. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду. Правила постановки плановых целей: сонаправленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (Key Performance Indicators – KPI), дополнительные показатели. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Актуальность и состояние бюджетирования. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал.

#### **Раздел 5. Проблемы планирования персонала**

Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета по персоналу перед руководством.

## Список вопросов к зачету

1. SMART-технология постановки целей в кадровом менеджменте.
2. Активная кадровая политика.
3. Алгоритм разработки кадровой политики организации
4. Аспекты определения потребности в персонале
5. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.
6. Внешние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала.
7. Внутренние факторы, воздействующие на маркетинг персонала.
8. Кадровая политика на разных уровнях управления организацией.
9. Кадровая стратегия.
10. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
11. Качественные аспекты определения потребности в персонале.
12. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
13. Количественные аспекты определения потребности в персонале.
14. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
15. Маркетинг персонала.
16. Общая политика и кадровая политика организации
17. Объекты кадровой политики.
18. Определение и планирования потребности в персонале.
19. Определение и планирования потребности в трудовых ресурсах.
20. Основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики.
21. Основы государственной кадровой политики.
22. Открытая и закрытая кадровая политика.
23. Пассивная кадровая политика.
24. Понятие «ключевые показатели эффективности персонала».
25. Правила постановки плановых целей

26. Превентивная кадровая политика.
27. Принципы разработки кадровой политики.
28. Разработка кадровых мероприятий на основе кадровой политики.
29. Разработка целей кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей.
30. Реактивная кадровая политика.
31. Социальные аспекты кадровой политики.
32. Специфика кадровых стратегий с учетом общей стратегии организации.
33. Специфика возможностей внешней среды организации для определения трудовых ресурсов организации.
34. Специфика сильных сторон организации для определения трудовых ресурсов организации.
35. Специфика слабых сторон организации для определения трудовых ресурсов организации.
36. Специфика угроз внешней среды организации для определения трудовых ресурсов организации.
37. Стратегия организации и стратегии управления персоналом.
38. Структура SWOT-анализ трудовых ресурсов организации.
39. Структура затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
40. Структура плановых показателей по персоналу
41. Субъекты кадровой политики.
42. Сущность кадрового планирования.
43. Типы кадровой политики.
44. Трудовой потенциал общества.
45. Трудовой потенциал работника.
46. Уровни кадровой политики.
47. Факторы маркетинга персонала.

48. Функции системы управления персоналом и кадровая политика.
49. Цели и задачи кадрового планирования.
50. Цели и функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики.

## Список литературы:

1. 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>
2. Рыбак, Я.О. Кадровая политика [Электронный ресурс]: М.: Лаборатория Книги, 2010. – 104с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>
3. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

### Электронные ресурсы:

1. [www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net)
2. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)
3. [www.mem.com.ru](http://www.mem.com.ru)
4. [http://dpo-  
\[msu.ru/hr\\\_management?utm\\\_source=GoogleAdwords&utm\\\_medium=cpc&utm\\\_content=main&utm\\\_campaign=HR\]\(http://dpo-msu.ru/hr\_management?utm\_source=GoogleAdwords&utm\_medium=cpc&utm\_content=main&utm\_campaign=HR\)](http://dpo-msu.ru/hr_management?utm_source=GoogleAdwords&utm_medium=cpc&utm_content=main&utm_campaign=HR)
5. <http://www.hr-journal.ru/>
6. <http://www.top-personal.ru/>
7. <http://www.pro-personal.ru/journal/SUP/>
8. <http://www.kadrovik.ru/>
9. <http://www.kdelo.ru/>
10. <http://www.hro.ru/hrm/>
11. <http://www.mcfr.ru/journals/84/250/>
12. <http://www.delo-press.ru/>
13. <http://www.smartcat.ru/Personnel/>