

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научно-методической
и учебной работе

Е. И. Скафа

«22» апреля 2020 г.

МП



Рабочая программа учебной дисциплины
«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И
ОРГАНИЗАЦИИ»

Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей	<i>38.00.00 Экономика и управление</i>
Направление подготовки	<i>38.04.03 Управление персоналом</i>
Магистерская программа	<i>Управление персоналом</i>
Программа подготовки	<i>Академическая магистратура</i>
Квалификация	<i>Магистр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная</i>

Донецк 2020

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета
Ю. Н. Полюшков

21.04.2020



Рабочая программа учебной дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015 г. № 367.

Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. №567); учебного плана и основной образовательной программы «Управление персоналом» направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработанных в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Разработчик:

к.э.н., доцент,

доцент кафедры УПиЭТ

О. Ю. Сердюк

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Зав. кафедрой

Н. Д. Лукьянченко

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 г.

Председатель УМК

Е. Н. Стрелина

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к циклу базовой части образовательной программы. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими* (охрана труда в отрасли; стратегическое управление человеческими ресурсами; социальная политика; современный стратегический анализ; инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; корпоративная культура и PR; технология управления конфликтами и стрессами) и *сопутствующими дисциплинами* (развитие персонала; методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе). Знания, умения и навыки, полученные в ходе изучения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации», используются при написании магистерской диссертации.

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика учебной дисциплины		
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом	
Магистерская программа	Управление персоналом	
Образовательная программа	Академическая магистратура	
Квалификация	Магистр	
Количество содержательных модулей и тем	2 (9)	
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Базовая часть	
Формы контроля (МК, экзамен, зачет)	1 модульный контроль, экзамен в 3-м семестре	
Показатели	очная форма обучения	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц	4	4
Год подготовки	2	2
Семестр	3	-
Количество часов	144	144
- лекционных	14	2
- практических, семинарских	42	6
- лабораторных	-	-
- самостоятельной работы	88	136
в т.ч. индивидуальное задание	48	48
Недельное количество часов,	8	×
в т.ч. аудиторных	4	×
самостоятельной работы студента	4	×

3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» – формирование у магистранта системы знаний, умений и навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать корпоративную кадровую политику с учетом требований государственной кадровой политики.

Задачи – изучение современных теоретических представлений о государственной и корпоративной кадровой политике; факторов и условий, обеспечивающих разработку и реализацию государственной и корпоративной кадровой политики с целью рационального использования человеческих ресурсов; овладение основами методологии и методики разработки государственной и корпоративной кадровой политики; изучение механизма взаимодействия государственной и корпоративной кадровой политики.

Требования к результатам освоения дисциплины: процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015 г. № 367:

общекультурных (ОК):	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
общепрофессиональных (ОПК):	
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
профессиональных (ПК):	
организационно-управленческая и экономическая деятельность:	
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
аналитическая и консультационная деятельность:	
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели
ПК-15	знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике
научно-исследовательская и педагогическая деятельность:	
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
проектная деятельность:	
ПК-32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя
социально-психологическая деятельность:	
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

знать:

- понятийный аппарат в области государственной кадровой политики, механизмов, закономерностей и принципов ее формирования;
- организационные основы формирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.

уметь:

- оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации;
- разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;
- оценивать влияние внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и развитие кадровой политики организации.

владеть навыками определения задач, возможностей и ограничений кадровой политики для повышения эффективности деятельности организации.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

В учебном процессе используются интернет-ресурсы по данному курсу; рассматриваются задачи, максимально приближенные к конкретным практическим ситуациям, тесты, самостоятельная работа; контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, аннотаций статей, подготовку и защиту результатов собственных научных исследований.

Тематический план дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

<i>Темы</i>	<i>Вопросы темы</i>
Содержательный модуль 1	
Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные характеристики	
1. Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами	1.1. Понятие и сущность кадровой политики (КП). 1.2*. Эволюция КП: предпосылки и источники формирования. 1.3. Типы КП и основания их группировок. 1.4*. Проблемы формирования государственной КП: характеристики, приоритетные направления и цели, этапы построения кадровой политики.
2. Государственная	2.1*. Демографическая политика.

политика в области человеческих ресурсов	2.2*. Политика в области занятости. 2.3. Политика в области образования. 2.4. Молодежная кадровая политика.
3. Кадровая политика в области органов государственного управления	3.1. Правовые основы государственной КП в области органов государственного управления. 3.2. Система управления персоналом на государственной и муниципальной службе. 3.3*. Кадровая работа в органах государственного управления. 3.4*. Этический и правовой статус государственного и муниципального служащего.
4. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	4.1. Понятие и теории рисков человеческого фактора. 4.2. Модели рисков «человеческого фактора». 4.3*. Исследование рисков в системе мотивации персонала. 4.4*. Методы оценки рисков в управлении человеческими ресурсами.
Содержательный модуль 2 Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур	
5. Принципы и методы формирования кадровой политики организации	5.1 Современные подходы и методы кадровой работы организации. 5.2*. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой стратегии. 5.3*. Современные модели кадровых стратегий и КП.
6. Технологические процессы кадровой политики организации.	6.1. Организация деятельности кадровой службы предприятия. 6.2*. Документационное обеспечение кадровой политики. 6.3*. Этапы проектирования КП: нормирование, программирование, мониторинг персонала.
7. Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации	7.1*. Понятие и типы корпоративной культуры. 7.2. *Роль корпоративной культуры в осуществлении КП. 7.3. Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке кадровых стратегий. 7.4*. Значение эффективной КП для поддержания позитивного имиджа организации как работодателя.
8. Оценка эффективности кадровой политики организации	8.1. Понятие и критерии эффективности КП. 8.2. Методология и методика оценки эффективности КП. 8.3*. Кадровый контроллинг. 8.4*. Пути повышения эффективности КП. 8.5*. Подходы к типологии эффективности КП организации: ценностный, социально-ориентированный, волонтаристский, административный, экономический, прогностический и постэкономический.
9. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики (на примере США, Германии, Франции, Великобритании, Японии)	9.1. Схема организации государственной службы в ведущих зарубежных государствах. 9.2.* Принципы государственной службы: демократизация государственного управления, принципы ориентации на клиента и конечный результат, принципы рентабельности и простоты управления и др. 9.3.* Основные цели кадровой политики. 9.4.* Принципы отбора лиц и критерии выдвижения кадров в государственную службу.

*- вопросы или темы, выносимые на самостоятельное изучение студентом

Структура дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» по видам учебной деятельности

Названия тем	Количество часов							
	Очная форма обучения				Заочная форма обучения			
	Всего	в т.ч.			Всего	в т.ч.		
		Лекции	Практич еские	СРС		Лекции	Практич еские	СРС
Содержательный модуль 1								
Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные характеристики								
Тема 1. Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами	14	2	4	8	14	0,25	0,75	13
Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов	16	1	4	11	16	0,25	0,75	15
Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления	16	1	4	11	16	0,25	0,75	15
Тема 4. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	16	2	6	8	16	0,25	0,75	15
Итого по содержательному модулю 1	62	6	18	38	62	1	3	58
Содержательный модуль 2								
Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур								
Тема 5. Принципы и методы формирования кадровой политики организации	18	2	6	10	18	0,25	0,75	17
Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур	18	2	6	10	18	0,25	0,75	17
Тема 7. Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации	16	1	3	12	16	0,25	0,75	15
Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации	16	2	6	8	16	0,25	0,75	15
Тема 9. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	14	1	3	10	14	0	0	14
Итого по содержательному модулю 2	82	8	24	50	82	1	3	78
Всего	144	14	42	88	144	2	6	136

5. ТЕМАТИКА ЛЕКЦИОННЫХ, ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

Темы лекционных занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1. Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами	2
Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов	1
Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления	1
Тема 4. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	2
Тема 5. Принципы и методы формирования кадровой политики организации	2
Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур	2
Тема 7. Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации	1
Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации	2
Тема 9. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	1
Всего	14

Конспект лекций приведен в: Сердюк О.Ю. Теория и практика кадровой политики государства и организации: конспект лекций для студентов укрупненной группы направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 88 с. – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://library.donnu.ru/el22/ed22/89122.pdf>

Темы практических занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1. Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами	4
Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов	4
Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления	4
Тема 4. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	6
Тема 5. Принципы и методы формирования кадровой политики организации	6
Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур	6
Тема 7. Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации	3
Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации	6
Тема 9. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	3
Всего	42

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: «Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины «Теория

и практика кадровой политики государства и организации» / О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 44 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://library.donnu.ru/el22/ed22/89122.pdf>».

6. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1. Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами	8
Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов	11
Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления	11
Тема 4. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	8
Тема 5. Принципы и методы формирования кадровой политики организации	10
Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур	10
Тема 7. Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации	12
Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации	8
Тема 9. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	10
Всего	88

Содержание самостоятельной и индивидуальной работы по темам и методические рекомендации по ее выполнению приведены в: «Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» / О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 44 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://library.donnu.ru/el22/ed22/89122.pdf>».

7. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Содержательный модуль 1

Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные характеристики

1. Понятие государственной кадровой политики.
2. Основные функции государственной кадровой политики.
3. Основные компоненты, которые выделяются в структуре ГКП.
4. Основная цель и приоритеты государственной кадровой политики.
5. Методы изучения государственной кадровой политики и механизма ее реализации.
6. Источники изучения государственной кадровой политики и механизма ее реализации
7. Механизм обеспечения государственной кадровой политики.
8. Стратегическая цель современной государственной кадровой политики.
9. Субъекты и объекты государственной кадровой политики.
10. Принципы государственной кадровой политики; их сравнительная характеристика.
11. Показатели эффективности реализации ГКП.
12. Особенности государственной и региональной кадровой политики.
13. Механизм реализации государственной кадровой политике как система.
14. Механизм нормативно-правового обеспечения ГКП.
15. Механизм организационного обеспечения ГКП.

16. Механизм научно-информационного обеспечения ГКП.
17. Механизм учебно-методического обеспечения ГКП.
18. Понятия: кадры, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал.
19. Кадры страны, организаций как стратегический ресурс развития экономики.
20. Роль кадровой политики в решении задач стратегического развития организаций.
21. Разработка и реализация Концепции управления персоналом.
22. Кадровая политика как промежуточное звено между стратегией управления человеческими ресурсами и повседневной оперативной деятельностью по управлению персоналом.
23. Предпосылки и источники формирования новой государственной кадровой политики.
24. Недостатки партийно-советской модели кадровой политики.
25. Современные проблемы российской государственной службы и кадровой политики.
26. Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики.
27. Демографическая политика.
28. Политика в области занятости.
29. Политика в области образования.
30. Молодежная кадровая политика.
31. Многосубъектность и разнообъектность как характерные черты ГКП.
32. Полномочия народа и государства как субъектов ГКП.
33. Функции и задачи ветвей власти в формировании и реализации ГКП.
34. Уровни реализации, основной объект и социальная база ГКП.
35. Классификация государственных служащих.
36. Осуществление принципа мобильности в кадровой политике.
37. Карьерная и должностная системы государственной службы. Отбор лиц на государственную службу.
38. Особенности подготовки и повышение квалификации государственных служащих в странах Запада.
39. Факторы, способствующие адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях.
40. Практика прогнозирования и перспективного планирования кадровой политики.
41. Понятие и теории рисков человеческого фактора. Модели рисков «человеческого фактора». Методы оценки рисков.
42. Взаимодействие и взаимосвязь кадровой политики государства и организации.
43. Система мер государственного влияния (контроля и регулирования) на кадровое обеспечение экономической реформы: разработка стратегии и тактики обеспечения кадровых реформ.
44. Выработка законов, нормативных документов и стандартов.
45. Прогнозирование, программирование и планирование кадровых процессов.
46. Стимулирование и поддержка деятельности кадров предпринимательских структур.
47. Государственные программы работы с кадрами; социальная защита кадров на основе трудового законодательства.

Содержательный модуль 2

Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур

48. Понятие кадровой политики предпринимательских негосударственных структур в современных условиях.
49. Роль кадровой политики организации / предприятия / фирмы в современных условиях.
50. Условия разработки кадровой политики: механизм, принципы, методы и факторы формирования.
51. Направления кадровой политики организации / предприятия / фирмы.
52. Сравнительная характеристика пассивной, реактивной, превентивной и активной кадровой политики.

53. Характеристика основных типов кадровой политики.
54. Основные требования к кадровой политике.
55. Кадровое планирование: характеристика, принципы, этапы построения.
56. Характеристика обеспечения кадровой работы: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический.
57. Характеристика открытой и закрытой кадровой политики.
58. Роль службы управления персоналом в достижении целей организации.
59. Значение эффективной кадровой политики для поддержания позитивного имиджа организации как работодателя.
60. Определение критериев оценки кадров.
61. Принцип сохранения стабильности кадрового состава.
62. Кадровые мероприятия с учётом принятых стратегий развития организаций.
63. Характеристика факторов внешней и внутренней среды, влияющих на программу кадровых мероприятий кадровой политики организации.
64. Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке кадровых стратегий.
65. Проектирование мероприятий эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.
66. Определение размера инвестиций на обучение и переобучение персонала.
67. Расходы на содержание персонала.
68. Расходы, вызванные решением задач социального развития персонала.
69. Оценка вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.
70. Кадровый контроллинг.
71. Эволюция понимания эффективности в управленческих науках.
72. Понятие стратегического управления персоналом организации.
73. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой стратегии.
74. Современные модели кадровых стратегий и кадровая политика.
75. Согласование целей и интересов субъектов организации как основа эффективной кадровой политики.

8. ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Программа подготовки: академическая магистратура

Семестр: третий

Учебная дисциплина: «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

Модульная контрольная работа

Вариант № n

1. Какое управленческое действие не относится к функциям управления персоналом?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного капитала (фонда) организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции

3. Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом»?

а) это равнозначные понятия;

б) управление персоналом - механизм реализации государственной кадровой политики;

в) управление персоналом - это кадровая политика на практике;

г) управление персоналом - это кадровая деятельность.

4. В чем сущность механизма кадровой политики и управления персоналом государственной службы?

а) это система нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу;

б) это органы управления персоналом государственной службы;

в) это формы и методы реализации кадровой политики и управления персоналом;

г) это система кадровой деятельности субъектов кадровой политики, осуществляемая через управленческий процесс и направленная на объект управления (персонал).

5. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. (выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом):

а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

6. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

7. Стратегическое планирование человеческих ресурсов определяет:

а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;

б) политику по отношению к временным работающим;

в) уровень оплаты;

г) оценку будущих потребностей в кадрах.

8. Каким образом должен производиться отбор персонала на гражданскую службу?

а) по результатам конкурса, если иное не установлено законом;

б) только по результатам конкурса;

в) конкурс может проводиться по усмотрению руководителя;

г) конкурс проводится только для отдельных групп должностей гражданской службы.

9. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;

б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

10. Какие методы формирования кадровой политики отличаются прямым характером воздействия:

а) административные;

б) экономические;

в) социально-психологические.

11. К каким методам персонального управления относится разработка положений, должностных инструкций:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

12. Что лежит в основе конфликта интересов на государственной службе?

- а) потребности;
- б) исполнение служебных полномочий;
- в) служебные споры;
- г) личная заинтересованность.

13. Что не входит в число задач системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала?

- а) адекватное реагирование на изменяющиеся под воздействием различных внешних и,
- б) организация системы мотивации высокопроизводительного труда,
- в) обеспечение исходной информацией управленческих процедур, связанных с должностными перемещениями сотрудников;
- г) обеспечение сотрудникам организации условий для наиболее полного раскрытия их трудового потенциала;

14. Каковы наиболее перспективные способы мотивации служебной деятельности?

- а) принуждение;
- б) материальная заинтересованность;
- в) моральное стимулирование;
- г) сочетание материального и морального стимулирования.

15. Обучение по программам профессиональной переподготовки:

- а) применяется для подготовки сотрудников из числа выпускников средних школ, занимающих низшие должности в иерархии управления;
- б) применяется для подготовки исполнителей, проявивших за время работы в организации качества, служащие основанием для перевода после повышения образовательного уровня;
- в) применяется для подготовки сотрудников любого должностного уровня, привлеченных на работу в условиях кадрового дефицита из числа специалистов других отраслей;
- г) применяется для подготовки любых категорий сотрудников в возрасте до 45 лет, ,
- д) применяется для всех категорий сотрудников как необходимое условие не только возможного должностного роста, но и сохранения фактически замещаемых рабочих мест,
- ж) применяется для сотрудников, нуждающихся в практическом освоении навыков работы в смежных областях деятельности.

16. Какова периодичность проведения аттестации сотрудников фирмы?

- а) не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в четыре года;
- б) один раз в три года;
- в) по решению администрации фирмы;
- г) по заявлению сотрудника.

17. Какой метод оценки персонала состоит в сравнении оцениваемых работников между собой?

- а) ранжирование;
- б) тестирование;
- в) экзамен;
- г) наблюдение

18. Что из ниже перечисленного является главным средством воспроизводства рабочей силы?

- а) социальные гарантии;
- б) оплата труда;
- в) социальные блага;
- г) организация труда

19. Каковы нормативно закреплённые кадровые технологии оценки персонала гражданской службы?

- а) аттестация, конкурс, квалификационный экзамен, испытание;
- б) аттестация, конкурс, квалификационный экзамен, тестирование;
- в) аттестация, конкурс, квалификационный экзамен, стажировка;
- г) аттестация, конкурс, индивидуальное собеседование, мониторинг.

20. Продвижение по службе, служебная карьера это:

- а) назначение на другую должность;
- б) присвоение сотруднику более высокого классного чина (категории);
- в) вертикальный должностной рост;
- г) вертикальная и горизонтальная мобильность кадров.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»
Протокол № __ от __.__.20__.

Зав. кафедрой
Преподаватель

д.э.н., проф. Лукьянченко Н. Д.
к.э.н., доц. Сердюк О. Ю.

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет **20 баллов** – по одному баллу за каждый правильный ответ на тест.

10. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Программа подготовки: академическая магистратура

Семестр: третий

Учебная дисциплина: «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

Экзаменационный билет № n

Теоретическое задание.

1. Изложите основные функции государственной кадровой политики.
2. Изложите сравнительную характеристику пассивной, реактивной, превентивной и активной кадровой политики

Практическое задание.

1. Составьте структурную схему, определяющую место кадровой политики в системе управления организацией и персоналом.
2. Разработать этапы и формы адаптации управленческого персонала консалтинговой фирмы. Сделать вывод о необходимости наставничества, консультирования и испытательного срока для молодых специалистов, молодых руководителей, новых работников.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»
Протокол № __ от __.__.20__.

Зав. кафедрой
Экзаменатор

д.э.н., проф. Лукьянченко Н. Д.
к.э.н., доц. Сердюк О. Ю.

11. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды экзаменационных заданий, составляет **40 баллов**.

1. За два теоретических задания в случае полного правильного ответа – **20 баллов**; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 15-19 баллов; есть

отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 10-14 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 5-9 баллов; нет ответа – 0 баллов.

2. Решение задачи 1: правильное решение, сделан полный правильный вывод – **10 баллов**; правильное решение, но вывод не точный (не полный) – 8-9 баллов; правильное по смыслу решение, но есть арифметические ошибки в расчетах, вывод не точный (не полный) – 6-7 баллов; формулы указаны правильно, но есть ошибки в ходе решения, вывода нет – 4-5 баллов; формулы указаны, но с ошибками, расчетов нет (неправильные) – 2-3 балла; указаны формулы, но неправильные, расчетов нет (неправильные) – 1 балл; нет решения – 0 баллов.

3. Решение задачи 2: правильное решение, сделан полный правильный вывод – **10 баллов**; правильное решение, но вывод не точный (не полный) – 8-9 баллов; правильное по смыслу решение, но есть арифметические ошибки в расчетах, вывод не точный (не полный) – 6-7 баллов; формулы указаны правильно, но есть ошибки в ходе решения, вывода нет – 4-5 баллов; формулы указаны, но с ошибками, расчетов нет (неправильные) – 2-3 балла; указаны формулы, но неправильные, расчетов нет (неправильные) – 1 балл; нет решения – 0 баллов.

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Организационно-учебная работа студента в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач и ситуаций у доски и т.п.).

Самостоятельная работа (включая выполнение СРС и ИРС) оценивается в **30 баллов**. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

Оценивание СРС и ИРС по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

	Тема	СРС	ИРС	
Содержательный модуль 1. Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные характеристики				
1	Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами	2	1	Индивидуальное творческое задание «Кейс «Проект кадровой политики _____»»
2	Государственная политика в области человеческих ресурсов	2	2	
3	Кадровая политика в области органов государственного управления	2	2	
4	Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	2	2	
Итого по 1 содержательному модулю		15		
Содержательный модуль 2. Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур				
5	Принципы и методы формирования кадровой политики организации	1	1	
6	Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур	2	2	
7	Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации	2	1	
8	Оценка эффективности кадровой политики организации	1	2	
9	Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	1	2	
Итого по 2 содержательному модулю		15		15
Всего по СРС и ИРС		30		

Виды заданий по СРС и ИРС

. Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные характеристики															
	Т 1			Т2		Т 3			Т 4			Итого баллов по СМ 1			
	СРС		ИРС	СРС	ИРС	СРС		ИРС	СРС		ИРС				
max	Количество баллов														
0,5	Тесты	Хронологическая таблица эволюция КП государства и организации	Интеллектуальная карта к вопросу 4	Тесты	Аннотированный список источников по теме	Тесты	Логико-структурная схема вопроса 4	Портрет госслужащего (вопрос 4)	Проектирование кадровой работы в госслужбе (вопрос 3)	ИТЗ: Регулирование внутреннего рынка труда	Тесты		SWOT-анализ системы управления человеческими ресурсами	Ментальная карта: Самоанализ трудовой жизни	ИТЗ: Управление рабочим временем
1	0,5	1	0,5	0,5	1,5	0,5	0,5	0,5	0,5	2	0,5		0,5	1	2
15															

Содержательный модуль 2. Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур																	Всего баллов по СРС и ИРС		
	Т 5			Т 6			Т 7			Т 8		Т 9			Итого баллов по СМ 2				
	СРС		ИРС	СРС		ИРС	СРС		ИРС	СРС		ИРС	СРС			ИРС			
Количество баллов																			
max	Тесты	Сравнительная таблица	ИТЗ: Анализ и проектирование рациональных приемов и методов труда.	Тесты	Схемо-конспект (вопрос 2)	Логико-структурная схема нормативного обеспечения КП (вопрос 3)	ИТЗ: Развитие интеллектуального потенциала организации	Тесты	Сравнительная таблица (вопрос 2)	РЕ ST – анализ КП (вопрос 4)	ИТЗ: Контролинг и деловая оценка персонала	Тесты	Филворд по теме-	ИТЗ: Развитие интеллектуального потенциала организации.		Тесты		Сравнительная таблица (вопрос 5)	ИТЗ: Ребрендинг персонала – имдж-политика организации
0,5	0,5		1	0,5	0,5	1	2	0,5	0,5	1	1	0,5	0,5	2	0,5	0,5	2	15	30

13. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТВОРЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

На примере выбранной магистрантом модели управления персоналом организации (целесообразно рассматривать организацию, которая является объектом магистерского исследования) разработать кейс, включающий все аспекты проектирования кадровой политики в системе общего менеджмента и системы управления персоналом. В ходе разработки кейса рекомендуется использовать опыт и навыки комплексного управленческого анализа трудовых показателей, приобретенный студентом при изучении дисциплин профессионального блока образовательной программы «Управление персоналом» бакалавриата.

Требования к содержанию кейса «Проект кадровой политики организации / предприятия / фирмы»

Кейс по Программе КП организации / предприятия / фирмы структурно должен включать следующие **разделы**:

1. Пакет нормативного обоснования кадровой политики.
2. Организационно-управленческая схема системы управления персоналом.
3. Анализ человеческих ресурсов – политика занятости.
4. Анализ движения / текучести кадров: регулирование внутреннего рынка труда.
5. Управление рабочим временем.
6. Расстановка персонала: планирование рабочих мест.
7. Анализ и проектирование рациональных приемов и методов труда.
8. . Создание благоприятных условий труда
9. Контролинг и деловая оценка персонала.
10. Развитие интеллектуального потенциала организации.
11. Ребрендинг персонала – имдж-политика организации.
12. Макет корпоративной культуры организации.

Содержание каждого раздела должно раскрывать основные вопросы определенного направления.

1. *Пакет нормативного обоснования управления персоналом* должно включать перечень основных концептуальных законодательных и организационно-методических типовых документов, которые обосновывают деятельность организации по управлению персоналом (например, Конституция, КЗОТ, Закон о занятости, Устав, Регламент организации, Положение об использовании ФРВ и др.).

2. *Организационно-управленческая схема* – графическое изображение организационно-управленческой структуры предприятия, Штатное расписание, описание основных трудовых процессов.

3. *Анализ кадрового состава* - статистическое представление численности персонала по демографическим, образовательным и экономическим показателям.

4. *Анализ движения / текучести кадров* – представить анализ движения и мобильности внутренних перемещений персонала (учитывает организационные и профессиональные перемещения работников / сотрудников в соответствии с фактически выполняемой работой).

5. *Баланс рабочего времени персонала* - представить анализ трудовых затрат на основании фотографии рабочего времени.

6. *Макет и характеристика рабочего места* - описание основных трудовых процессов, характеризующих профессиональную деятельность. Рекомендуется разработать профессиограмму или оперограмму трудовой / должностной операции.

7. *Функционально-должностная структура кадровой службы* – разработать макет Положения о подразделениях кадровой службы / дирекции по персоналу / функциональных отделов, выполняющих кадровой работы.

8. *Макет корпоративной культуры организации* – разработать организационно-распорядительный документ, отражающий структуру, порядок и содержание направлений социально-культурного развития персонала, направленного на укрепление социальной приверженности работников / сотрудников.

9. *Рекрутмент персонала* – разработать алгоритм подбора персонала в организацию, осветить требования и условия найма на основе смоделированного организационного инструментария (объявление о вакансии, отборочные тесты, макет трудового договора).

10. *Контролинг и деловая оценка персонала* – разработать алгоритм аттестации работников, составить макеты оценочные деловых и профессиональных качеств работников на основании имеющихся методов деловой оценки, разработать сценарий проведения аттестации персонала.

11. *Маркетинг персонала* – провести анализ трудовых показателей, составить бюджет затрат на персонал, разработать карту компетенций работника / сотрудника.

12. *Ребрендинг персонала (развитие интеллектуального потенциала организации)* - описать методы и мероприятия мотивации персонала, специфику распределения и назначения персонала, специфика возможных конфликтов и управления ими, обоснование оптимального стиля управления, перспективы развития команды проекта.

Требования относительно оформления кейса.

Проект готовится и сдается в электронном и печатном виде и должен отвечать следующим требованиям:

- по структуре:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Разделы и подразделы.
- 4) Список использованных источников (не менее 10).

- по оформлению:

- 1) Шрифт Times New Roman, кегель 14, интервал 1,5.
- 2) Нумерация страниц сверху, справа. Поля: левое – 3 см, верхнее и нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.
- 3) Обязательные ссылки на использованные источники информации, включая интернет-ресурсы.
- 4) Объем работы – 20–25 страниц.

Все расчеты должны выполняться в Excel. Иллюстрации и графический материал Кейса оформляется в виде презентации в программе PowerPoint. В конце работы ставится подпись автора и дата.

14. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТВОРЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ

Защита индивидуального задания происходит поэтапно после изучения соответствующей темы в форме собеседования с преподавателем. В конце работа сдается в печатном и электронном виде.

Аналитическое обоснование кейса должно быть выполнено экономически грамотно, расчеты не должны содержать экономических и арифметических ошибок, должны быть сделаны соответствующие выводы и обоснованные предложения относительно целесообразности предложенных мероприятий и методов по управлению проектом. Кейс оценивается максимально **в 15 баллов**.

15 баллов – полное соответствие разработанного кейса требованиям к содержанию и оформлению, отсутствие ошибок управленческого, экономического, математического и грамматического характера. Кейс содержит не только текстовый и расчетный материал, но и хорошо иллюстрирован графически.

10-14 баллов – кейс содержит большую часть разделов. В большей степени есть лишь описательная часть. Или если при наличии всех структурных частей обоснование и использованные методы содержат ошибки.

До 10 баллов – количество выполненных разделов менее половины. Содержание материала не раскрыто в полной мере.

15. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно таким критериям:

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	7
	Модульная контрольная работа	20
	Итого	32

Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	8
	Итого	13
Индивидуальное творческое задание		15
Экзамен		40
Общий итог		100

Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале	
		экзамен, дифференцированный зачет	зачет
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

16. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го (ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории кафедры управления персоналом и экономики труда и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

17. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. *Дистанционный курс* «Теория и практика кадровой политики государства и организации» для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

магистерской программы «Управление персоналом» доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/>

2. **Облако сервиса mail.ru Сердюк О.Ю.** папка «Теория и практика кадровой политики государства и организации» <https://cloud.mail.ru/public/2Fm7/AU4tPh4Nm>

18. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Наименование основной литературы			
№ п/п	Наименование	Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС ДонНУ
1	Сердюк О.Ю. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие для магистратуры / О. Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 150 с.		+
2	Сердюк О.Ю. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебно-методическое пособие для магистратуры / О. Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 100 с.		+
3	Управление персоналом и экономика труда: библиографический список литературы 2010-2017 гг. / [сост. Н. А. Фесенко; ред. В.А. Кротова] ; ГОУ ВПО "Донецкий нац. ун-т". - Донецк: ДонНУ, 2017. – 60 с.	1	+
Наименований основной литературы: 3		1 печатных экземпляров	3 электронных ресурса
Наименования дополнительной литературы		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE»
1	Кузьмина, Н.М. Кадровая политика корпорации: монография / Н.М. Кузьмина. – Москва, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 168 с.		+
2	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие [Текст] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - 2-е изд., стер.- Москва. : КНОРУС, 2016. – 360 с.	2	
3	Гильдингерш, М.Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учеб. пособие / М.Г. Гильдингерш. – Санкт-Петербург: Изд-во С-Петербург. гос. экон. ун-та, 2015. – 119 с.		+
4	Кириллов, А.В. Государственная кадровая политика и ее взаимосвязь с кадровой политикой организации: курс лекций / А.В. Кириллов, М.В. Винниченко. – Москва: Рос. гос. социальный ун-т, 2015. – 64 с.		+
5	Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для бакалавриата и магистратуры / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко; под общ. ред. Н.А. Омельченко. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 365 с.		+
6	Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2014. – 381 с.		+
7	Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебник [Текст] /	1	+

	А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. М.: ИНФРА - М, 2014. - 440 с.		
8	Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика / В.Р. Веснин. - Москва: Проспект, 2014. - 688 с.	1	
9	Мескон, М.. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2014. - 672 с.	2	+
10	Основы кадровой политики и кадрового планирования: учеб.пособие / А.Л. Баранников и др. – Москва: МАРТИТ, 2013. - 168 с.		+
11	Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. [Текст] / Пер. С англ. под ред. С. К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2012. — 848 с.	1	
12	Основы теории и практики кадровой политики: учеб.-метод. комплекс спец. «Управление персоналом» / Е.В. Данькова, В.Б. Капустин, И.Н. Панин и др. – Москва: РАГС, 2009. 45 с.		+
13	Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учеб. пособие. [Текст] / В.В.Черепанов– М.: Финакадемия, 2009. – 144 с.		+
14	Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. - М.: Издательство «Альфа- Пресс». 2006. -560 с.	1	
15	Грэхем, Х. Т. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для студентов вузов / Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт; Пер. с англ. [Е.Э. Лалаян]; Под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 598 с.	3	
Наименований дополнительной литературы: 15		11 печатных экземпляров	10 электронных ресурсов
Всего по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» наименований: 18		12 печатных экземпляров	13 электронных ресурсов
Периодические издания			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС «Elibrary»
1	журнал «Управление персоналом» – Режим доступа: www.top-personal.ru		+ Доступный архив 1999-2010
2	журнал «Кадровик». – Режим доступа: www.kadr-press.ru		+ Доступный архив 2007-2011
3	журнал «Труд и социальные отношения». – Режим доступа: http://www/jornal-tiso.by.ru		+ Доступный архив
4	газета «Человек и труд». – Режим доступа: www.chelt.ru		+ Доступный архив
5	Электронный журнал «Работа с персоналом». – Режим доступа: www.hr-journal.ru		+ Доступный архив
	Наименований 5	- печатных издания	5 электронных ресурса

19. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Научная библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: library.donnu.ru

2. Дистанционный курс «Теория и практика кадровой политики государства и организации». Центр дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. – Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/>
3. База данных Международной организации труда «LABORSTA:ILO Bureau of Statistics Databases» – Режим доступа: <http://laborsta.ilo.org>
4. Сайт «Human Development Report Office» – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/statistics/>
5. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент». – Режим доступа: www.ecsocman.edu.ru
6. Интерактивный образовательный портал. – Режим доступа: www.diversityweb.org
7. HR-Zone - проводник в мире персонала – Режим доступа: www.hr-zone.net, www.hrzone.co.uk .
8. - Сайт «Society for Human Resource Management» – Режим доступа: www.shrm.org .

20. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда» в соответствии с учебным планом направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета, протокол № ____ от «__» ____ 20__ г.

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда» в соответствии с учебным планом направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета, протокол № ____ от «__» ____ 20__ г.

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)