

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программы бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кадровая политика и кадровое планирование

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 23.03.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов бакалавриата компетенций в области кадровой политики и кадрового планирования на основе компетентностного подхода.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у студентов знаний теоретико-методологических аспектов функционирования существующих элементов кадровой политики и кадрового планирования;

- получение студентами экономических знаний необходимых для реализации практических задач связанных с организацией, планированием, управлением, и кадровым обеспечением процесса реализации кадровой политики и кадрового планирования на организационном уровне;

- выработка умений и практических навыков сбора, анализа и расчета экономических показателей, необходимых для успешной реализации социальных программ, приобретение практического опыта решения экономических и управленческих проблем, относящихся к сфере реализации кадровой политики и кадрового планирования.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ПК-1 - Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе планирование, поиск, отбор и подбор персонала, а также администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом;

ПК-2 - Способен применять основные методы и инструменты оценки персонала.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

основы кадровой политики и кадрового планирования;

Уметь:

выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в организации применительно к практике управления кадрами;

Владеть:

методами кадрового планирования.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр 1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	24	24
Занятия семинарского типа	24	24

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 60 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Теория и методология кадровой политики 1.1 Методологические аспекты кадровой политики Сущность кадровой политики. Виды кадровой политики. Активная кадровая политика. Пассивная

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>кадровая политика. Превентивная кадровая политика. Реактивная кадровая политика. Методы формирования кадровой политики.</p> <p>1.2. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации</p> <p>Характеристики кадровой политики. Жизненный цикл организации. Стадия формирования бизнеса. Задачи службы управления персоналом. Стадия интенсивного роста. Разработка организационной культуры. Стадия стабилизации. Стадия спада (кризиса). Задачи кадровой политики на каждом этапе.</p> <p>1.4. Основные элементы кадровой политики и их характеристика</p> <p>Кадровая политика – основа формирования стратегии управления персоналом. Экономическая политика организации. Социальная политика организации. Мотивационная политика организации. Информационная политика организации. Политика обучения и развития персонала. Политика занятости персонала. Политика планирования и найма персонала. Политика обеспечения безопасности персонала. Характеристика принципов отдельных направлений кадровой политики организации. Система стратегического управления персоналом организации.</p>
2	<p>Сущность кадрового планирования в организации</p> <p>2.1 Основы кадрового планирования в организации</p> <p>Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Содержание кадрового планирования. Уровни кадрового планирования. Виды кадрового планирования. Требования к кадровому планированию. Взаимосвязь кадрового контроллинга и кадрового планирования.</p> <p>2.2 Оперативный план работы с персоналом</p> <p>Структура оперативного плана работы с персоналом. Информация о персонале. Содержание оперативного плана работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование привлечения и адаптации персонала. Планирование высвобождения или сокращения персонала. Планирование использования персонала. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения. Планирование безопасности персонала и заботы о нем. Планирование расходов на персонал.</p> <p>2.3. Планирование и анализ показателей по труду</p> <p>Планирование трудовых показателей. Расходы на персонал. Система показателей по труду. Карта организации. Кадровые показатели. Показатели расходов на персонал. Показатели, характеризующие условия труда. Приростный норматив. Порядок планирования фондов оплаты труда. Предварительный анализ. Текущий анализ. Ретроспективный анализ.</p> <p>2.4. Планирование производительности труда. Нормирование труда и расчет численности персонала</p> <p>Производительность труда. Факторы роста производительности труда. Планирование производительности труда. Принципы планирования роста производительности труда. Этапы разработки программ управления производительностью труда. Нормирование труда. Нормы времени. Нормы выработки. Нормы обслуживания. Нормы времени обслуживания. Нормы численности. Нормы управляемости. Нормы соотношения. Явочный состав. Списочный состав. Среднесписочная численность. Оборот кадров. Сменяемость кадров. Текучесть кадров.</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	1.1 Методологические аспекты кадровой политики. Устный опрос. Изучение литературы по теме.
2	1.2. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации. Устный опрос. Решение кейса "ЮКОС – кадровая политика"

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
3	1.3. Основные элементы кадровой политики и их характеристика. Тестирование. Решение кейса "Кадровая политика компании AsstrA AG".
4	2.1. Основы кадрового планирования в организации. Решение ситуационных задач.
5	2.2. Оперативный план работы с персоналом Упражнение "Составление оперативного плана работы с персоналом"
6	2.3. Планирование и анализ показателей по труду. Решение задач. Устный опрос.
7	2.4. Планирование производительности труда. Нормирование труда и расчет численности персонала. Решение задач. Тестирование.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическому занятию "Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации". Изучение литературы. Подготовка к опросу и дискуссии.
2	Подготовка к практическому занятию на тему: "Основные элементы кадровой политики и их характеристика". Изучение литературы по теме. Выделить основные элементы кадровой политики ОАО "РЖД"
3	Подготовка к практическому занятию на тему: "Основы кадрового планирования в организации". Изучить литературу по теме. Обосновать необходимость планирования персонала
4	Подготовка к практическому занятию на тему: "Оперативный план работы с персоналом". Изучить литературу по теме. Привести пример оперативного плана.
5	Подготовка к практическому занятию на тему: "Планирование производительности труда". Изучить литературу по теме.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.
7	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов Одегов, Ю. Г. Москва : Издательство Юрайт , 2021	https://urait.ru/bcode/477357
2	Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов Л. В. Фотина [и др.] Москва : Издательство Юрайт , 2021	https://urait.ru/bcode/479808
3	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. А. Лапшова [и др.] Москва : Издательство Юрайт , 2021	https://urait.ru/bcode/468825

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Национальная электронная библиотека российского индекса научного цитирования НЭБ

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) <http://library.miit.ru>

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

OS Windows, MS Office, интернет-браузер, антивирусное программное обеспечение, программное средство gretl version 2022с, СУБД Microsoft SQL Server 2022, среда разработки Visual Studio 2022

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 8 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, к.н. кафедры «Экономика
труда и управление человеческими
ресурсами»

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян