

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета Алтайского
филиала РАНХиГС

Протокол от «25» апреля 2024 г. № 8

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Государственное и муниципальное управление»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.07 Разработка кадровой стратегии организации

магистратура

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Стратегическое управление качеством жизни

Заочная форма обучения

Год набора - 2025

Барнаул, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Алтайского филиала РАНХиГС, Елистратова Татьяна Геннадьевна

Заведующий кафедрой

кандидат социологических наук, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления Алтайского филиала РАНХиГС, Гончарова Наталья Петровна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	3
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	3
3. Содержание и структура дисциплины.....	4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	5
5. Методические материалы по освоению дисциплины.....	12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет	13
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.07 «Разработка кадровой стратегии организации» обеспечивает овладение следующей компетенцией:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
Ук-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2	Способен разработать кадровую стратегию организации с учетом этнических, религиозных, гендерных и возрастных отличий
ПКр-2	Способен проводить кадровую политику, формировать коллектив и организовывать коллективную работу, использовать кадровый потенциал на основе технологий управления персоналом при осуществлении управления в интересах общества и государства	ПКр-2.2	Способен разработать кадровую стратегию организации в процессе управления в интересах общества и государства.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудоустройство или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
	УК-5.2	<p>на уровне знаний: знать этнические, религиозные, гендерные и возрастные отличия</p> <p>на уровне умений: уметь учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>на уровне навыков: разработать кадровую стратегию организации</p>
	ПКр-2.2	<p>на уровне знаний: знать технологии управления персоналом при осуществлении управления в интересах общества и государства</p> <p>на уровне умений: уметь проводить кадровую политику, формировать коллектив и организовывать коллективную работу, использовать кадровый потенциал</p> <p>на уровне навыков: разработать кадровую стратегию организации в процессе управления</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины 4 з.е. (144 академических часов, 108 астрономических часа). На контактную работу обучающихся с преподавателем выделено 14 академических часов / 10,5 астрономических часа, в том числе: лекции 6 академических часов / 4,5 астрономических часа, практические занятия – 8 академических часов / 6 астрономических часов и на самостоятельную работу обучающихся выделено 126 академических часов / 94,5 астрономических часа.

Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Изучение дисциплины Б1.В.07 «Разработка кадровой стратегии организации» предусмотрено на 1 и 2 курсах.

Дисциплина Б1.В.07 «Разработка кадровой стратегии организации» относится к числу дисциплин формируемых участниками образовательных отношений программы Блока 1. «Дисциплины (модули)» ОП ВО по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», направленности (профилю) «Стратегическое управление качеством жизни».

Компетенция, формируемая в процессе изучения дисциплины Б1.В.07 «Разработка кадровой стратегии организации», в дальнейшем необходима для изучения следующих дисциплин, предусмотренных учебным планом: Б1.В.ДВ.05.01 «Стратегический менеджмент», Б1.О.07 «Кадровая политика и кадровый аудит организации», Б1.В.05 «Стратегии развития рынка труда», прохождения Преддипломной практики (Б2.В.02(Пд)).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – **зачет**.

3. Содержание и структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1	Теоретико-методологические основы кадровой стратегии.	27	1		1		25	О
Тема 2	Формирование кадровой стратегии организации.	30	2		2		26	О, ДП
Тема 3	Кадровое планирование в организации.	28	1		2		25	О, К
Тема 4	Кадровый контроллинг.	27	1		1		25	ТЗ
Тема 5	Социально-экономическая эффективность кадровой стратегии организации.	28	1		2		25	Т, К
Промежуточная аттестация		4					Зачет	
Всего:		144	6		8		126	

Примечание: формы текущего контроля – устный опрос (О), тестирование (Т), решение типовых задач (ТЗ), доклады-презентации (ДП, контрольная работа (К)).

Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретико-методологические основы кадровой стратегии.

Общая концепция развития организации и ее важнейшие составляющие. Производственная концепция. Финансовая концепция. Социальная концепция. Кадровая политика как основа социальной концепции развития организации. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом. Цели управления персоналом в системе целей развития организации. Объект и субъект стратегии управления персоналом.

Тема 2. Формирование кадровой стратегии организации.

Сущность стратегического планирования кадровой работы в организации. Стратегический анализ как основа принятия управленческих решений. Принципы стратегии управления персоналом. Основные этапы реализации стратегии управления персоналом. Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития.

Тема 3. Кадровое планирование в организации.

Методическое значение кадрового планирования для эффективности кадровой политики предприятия. Понятие, цели, задачи и принципы организации кадрового планирования. Кадровое планирование как элемент внутрифирменного планирования и как инструмент реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом. Уровни кадрового планирования. Процесс кадрового планирования и его основные этапы. Система показателей по труду, необходимая организациям для анализа и планирования их деятельности. Карта организации. Общеэкономические показатели. Кадровые показатели.

Тема 4. Кадровый контроллинг.

Сущность, цели и задачи кадрового контроллинга. Взаимосвязь кадрового контроллинга, кадрового планирования и стратегического управления. Инструменты кадрового контроллинга. Использование Ключевых показателей эффективности (KPI) в кадровом планировании и контроллинге. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей. Бюджеты по труду и бюджетирование.

Тема 5. Социально-экономическая эффективность кадровой стратегии организации.

Содержание понятия «экономическая эффективность управления» и основные группы факторов, влияющих на эффективность работы организации. Критерии и показатели экономической эффективности управления. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования управления персоналом. Социальная эффективность проектов совершенствования системы управления персоналом.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1.В.07 «Разработка кадровой стратегии организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Теоретико-методологические основы кадровой стратегии.	О
Тема 2. Формирование кадровой стратегии организации.	О, ДП
Тема 3. Кадровое планирование в организации.	О, К
Тема 4. Кадровый контроллинг.	ТЗ
Тема 5. Социально-экономическая эффективность кадровой стратегии организации.	Т, К

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в устной форме по вопросам.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- участие в дискуссии;
- подготовка докладов;
- выполнение заданий для самостоятельной работы;
- результаты тестирования и контрольной работы.

Критерии оценивания устных ответов на вопросы преподавателя по теме занятия:

- правильность и полнота ответа;
- оперирование научной терминологией;
- обоснованность утверждений.

Критерии оценивания доклада:

- четкая постановка проблемы, точность определений и понятий;
- умение работать с документальными и научными источниками;
- последовательность изложения материала;
- аргументация выводов и заключений;
- самостоятельность работы, наличие обоснованной авторской позиции.

Критерии оценивания участия в обсуждении докладов:

- умение формулировать вопрос по теме доклада;
- наличие дополнений к докладу;
- наличие собственной обоснованной позиции.

Критерии оценивания выполнения заданий для самостоятельной работы:

- правильность и своевременность выполнения задания;
- глубина проработки проблемы;
- оригинальность решений;
- обоснованность выводов и заключений;
- вовлеченность студента в процесс подготовки задания.

Критерии оценивания тестирования и выполнения контрольной работы:

- правильность ответов на вопросы.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, выполнения заданий для самостоятельной работы, тестирования, контрольной работы.

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для проведения опроса (О)

1. Общая концепция развития организации и ее важнейшие составляющие.
2. Производственная концепция.
3. Финансовая концепция.
4. Социальная концепция.
5. Кадровая политика как основа социальной концепции развития организации.
6. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
7. Цели управления персоналом в системе целей развития организации.

8. Объект и субъект стратегии управления персоналом.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы для проведения опроса (О)

1. Стратегический анализ как основа принятия управленческих решений.
2. Принципы стратегии управления персоналом.
3. Основные этапы реализации стратегии управления персоналом.
4. Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития.

Темы для докладов с мультимедиа-презентациями (ДП)

1. Бренд работодателя и особенности его формирования.
2. Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва.
3. Содержание работы по формированию организационной структуры управления.
4. Методы построения системы управления персоналом.
5. Оперативный план работы с персоналом.
6. Сущность, способы и проблемы делегирования полномочий.
7. Виды планирования и их использование в кадровой работе организации.
8. Особенности формирования кадровой стратегии в эпоху цифровизации.
9. Поколение Z и его влияние на кадровую работу в организации.
10. Бюджетирование в системе кадрового планирования.
11. Показатели эффективности кадровой работы.
12. Стратегические инициативы российских компаний в сфере управления персоналом.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Вопросы для проведения опроса (О)

1. Процесс кадрового планирования и его основные этапы.
2. Система показателей по труду, необходимая организациям для анализа и планирования их деятельности.
3. Карта организации.
4. Общеэкономические показатели.
5. Кадровые показатели.
6. Качественное и количественное планирование персонала.

Примерная тематика контрольных работ (К)

1. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.
2. Принципы разработки и уровни кадровой политики.
3. Кадровая политика и ее влияние на кадровые процедуры в организации.
4. Проблемы реализации кадровой стратегии на практике.
5. Прогнозирование в процессе формирования кадровой стратегии организации.
6. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
7. Профессионально-должностная структура организации.
8. Анатомические инструменты в разработке кадровой стратегии.
9. Приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
10. Маркетинг персонала и его роль в кадровой стратегии.

Типовые оценочные материалы по теме 4

Типовое задание по теме 4 (ТЗ)

Исходная информация.

Краткое описание типов стратегии организации:

1. Предпринимательская стратегия: принимаются проекты с высокой степенью финансового риска, минимальным количеством действий. Ресурсы организации недостаточно для удовлетворения всех требований заказчика. Важно быстрое осуществление ближайших мер, даже без соответствующей деятельной проработки.

2. Стратегия динамического роста: степень риска - меньшая. Постоянное сопоставление текущих целей и создания фундамента для будущего. Политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации.

3. Стратегия прибыльности: в центре внимания - сохранение существующего уровня прибылей. Усилия, требующие финансовых затрат - скромные; возможно - прекращение найма; система управления организацией хорошо развита; действует обширная система процедур, правил, нормативов.

4. Ликвидационная стратегия: продажа активов, устранение возможностей убытков, в будущем - сокращение работников (насколько это возможно). Почти или вовсе не уделяется внимание попыткам спасти организацию, поскольку ожидается дальнейшее падение прибылей.

5. Стратегия круговорота (циклическая, выживания): основные цели – спасти организацию. Меры по сокращению затрат осуществляются с целью выжить в ближайшее время и обрести стабильность на длительную перспективу. Моральное состояние персонала – 14 довольно угнетенное.

Задание:

1. Выявить соответствие направлений стратегии управления персоналом типу стратегии организации;

2. В таблице 1 распределить мероприятия стратегии управления персоналом организации в соответствии с типом стратегии организации;

3. Выбрать из предложенных вариантов и обосновать характер требований к персоналу для каждого типа стратегии организации. Записать их также в таблицу 1.

Название и содержание основных направлений разработки стратегии управления персоналом организации:

1. Отбор и расстановка кадров: поиск людей, способных идти на риск и доводить дело до конца; поиск гибких и верных людей, способных рисковать; чрезвычайно жесткий отбор и расстановка кадров; набор служащих предельно ограничен, сокращение штата; поиск разносторонне развитых работников;

2. Вознаграждения: вознаграждения на конкурентной основе, беспристрастные, по возможности - соответствующие и удовлетворяющие вкусам работников; справедливые и беспристрастные; основанные на заслугах, старшинстве и внутрифирменных представлениях о справедливости; основанные на заслугах, медленно растущий без дополнительных форм стимулирования; система оценки заслуг и многообразие стимулирующих форм;

3. Оценка: не слишком жесткая, ориентирована на исчисление результативности (эффективности) труда; основана на жестко оговоренных, установленных критериях; узкая, тщательно продуманная, ориентирована на выявление и оценку индивидуального результата труда; строгая, формальная, основана на управленческих критериях; строго по результату (труда? или деятельности предприятия?);

4. Развитие персонала: в основном - неформальное, ориентированное на наставничество; акцент на качественном росте уровня и области деятельности; более важно - рост компетентности в области поставленных задач, приобретение навыков эксперта в узко специализированной области деятельности; обучение ограничено и основано только на служебной необходимости; предоставление многообразных форм развития при строгом и тщательном отборе претендентов;

5. Карьера (планирование перемещений): в центре планирования - интересы работников. Подбор рабочего места осуществляется на основе потребностей и интересов

исполнителя работы; предлагаются разнообразные формы служебного продвижения, но при этом учитываются реальные возможности текущего периода в деятельности организации служебные перемещения осуществляются в соответствии с установленными правилами, активная работа с кадровым резервом, строгая взаимосвязь карьеры с профессионализацией, с результатами обучения персонала и аттестации; возможность продвижения имеют только те, кто обладает всеми требуемыми навыками и необходимой компетенцией; действуют разнообразные формы продвижения кадров.

6. Требования к персоналу (требуемые характеристики кадрового состава): работники должны быть новаторами, инициативными, контактными, с ориентацией надолго-временную занятость, готовыми рисковать, не боящимися ответственности. Очень важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись. Служащие должны быть организационно закреплены: должны обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими работниками;

В отношении работников основное внимание уделяется критериям количества и эффективности труда, сроки планирования потребности в персонале - кратковременные, относительно низкий уровень риска и минимальном организационном закреплении. Требуются служащие на короткое время, узкой специализации, без большой приверженности фирме. Потребности в кадрах нет, набор минимальный или отсутствует. Служащие должны быть гибкими в условиях изменений, ориентированы на стратегические цели и долгосрочные перспективы.

Таблица 1

Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом этой организации

Направления стратегии управления персоналом	Мероприятия стратегии управления персоналом организации в соответствии с типом стратегии организации				
	Предпринимательская стратегия	Стратегия динамического роста	Стратегия прибыльности	Ликвидационная стратегия	Стратегия круговорота (циклическая)
Отбор и расстановка кадров					
Вознаграждения					
Оценка					
Развитие персонала					
Карьера					
Требования к персоналу					

Типовые оценочные материалы по теме 5

Типовой тест

- Стратегическое решение о создании собственного учебного центра целесообразно ...
 - только для корпоративных структур
 - для любых типов организаций
 - только для государственного аппарата
- Стратегической целью при организации социально-экономической поддержки персонала в современной организации в первую очередь выступает...
 - поддержание корпоративного духа в трудовом коллективе
 - обеспечение дополнительной трудовой мотивации сотрудников
 - сокращение текучести кадров
- Основной угрозой стратегической ориентации на минимизацию издержек при сокращении персонала для большинства коммерческих организаций является ...
 - высокая вероятность разглашения конфиденциальной информации
 - сокращенными в таком режиме сотрудниками
 - ухудшение психологического климата в трудовом коллективе

- 4) неизбежные конфликты администрации с профсоюзом
4. Стратегический приоритет при организации премирования персонала должны иметь формы, обеспечивающие зависимость премии сотрудника от...
 - 1) дополнительного эффекта, обеспеченного работодателю
 - 2) стажа работы в конкретной организации
 - 3) отсутствия нарушений в расчетном периоде
5. Необходимость регулярной актуализации кадровой стратегии современной организации определяется действием факторов
 - 1) как макро, так и микросреды
 - 2) макросреды
 - 3) микросреды
6. Для современной организации наиболее затратным вариантом выступает стратегическая ориентация на дополнительное обучение большинства сотрудников...
 - 1) во внешней среде
 - 2) на рабочих местах без отрыва от производства
 - 3) в собственном учебном центре
7. В современных отечественных условиях стратегическая ориентация на доктрину эффективного потребления трудовых ресурсов целесообразна...
 - 1) для организаций с высокими требованиями к качественным характеристикам персонала
 - 2) для организаций с низкими требованиями к качественным характеристикам персонала
 - 3) только для организаций бюджетной сферы
8. Кадровая стратегия организации определяет совокупность ...
 - 1) наиболее значимых целей кадрового развития
 - 2) подходов к реализации указанных выше целей
 - 3) наиболее значимых целей кадрового развития и подходов к их практической реализации
9. В кадровой стратегии современной организации политика мотивации персонала должна играть
 - 1) подчиненную роль
 - 2) роль одной из равных по статусу политик +
 - 3) приоритетную роль
10. Стратегическая ориентация на использование услуг службы занятости населения более характерна для организаций, представляющих...
 - 1) финансовый сектор экономики
 - 2) реальный сектор экономики
 - 3) государственный сектор экономики

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
Ук-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2	Способен разработать кадровую стратегию организации с учетом этнических, религиозных, гендерных и возрастных отличий.
ПКр-2	Способен проводить кадровую политику, формировать коллектив и организовывать коллективную работу, использовать кадровый потенциал на основе технологий управления персоналом при осуществлении управления в интересах общества и государства	ПКр-2.2	Способен разработать кадровую стратегию организации в процессе управления в интересах общества и государства.

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК-5.2	Умеет разрабатывать мероприятия с учетом разнообразия культур и в процессе межкультурного взаимодействия с целью формирования кадровой стратегии организации.	1. Дана характеристика этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и психофизиологических особенностей работников. 2. Названы основные черты (не менее 3-х) различных культур. 3. Выделены этапы разработки кадровой стратегии организации.
ПКр-2.2	Умеет разрабатывать кадровую стратегию организации, находить и принимать управленческие решения, в том числе в кризисных ситуациях, в интересах общества и государства.	1. Дано понятие кадрового потенциала организации. 2. Представлена характеристика основных этапов разработки кадровой стратегии организации. 3. Показана взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии организации. 4. Названы факторы возникновения кризисных ситуаций в организации и возможные пути их преодоления.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. SMART-технология постановки целей в кадровом менеджменте.
2. Аспекты определения потребности в персонале.
3. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.
4. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
5. Качественные аспекты определения потребности в персонале.
6. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
7. Количественные аспекты определения потребности в персонале.
8. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
9. Маркетинг персонала.
10. Определение и планирования потребности в персонале.
11. Понятие «ключевые показатели эффективности персонала».
12. Специфика кадровых стратегий с учетом общей стратегии организации.
13. Специфика угроз внешней среды организации для определения трудовых ресурсов организации.
14. Стратегия организации и стратегии управления персоналом.
15. Структура SWOT-анализ трудовых ресурсов организации.
16. Структура затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
17. Структура плановых показателей по персоналу.
18. Сущность кадрового планирования.
19. Цели и задачи кадрового планирования.
20. Цели и функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой стратегии.

Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Отлично (зачтено)	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно, в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность. Ответ изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены отдельные недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

Хорошо (зачтено)	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью экзаменатора.
Удовлетворительно (зачтено)	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции.
Неудовлетворительно (не зачтено)	Оценка выставляется в одном из случаев: 1. Ответ представляют собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросам. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Отсутствуют конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, современная терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. 2. Ответ на вопрос полностью отсутствует. 3. Отказ от ответа.

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предусматривает занятия в виде лекций и практических занятий, а также осуществляется в рамках самостоятельной работы обучающихся.

На занятиях обучающиеся осваивают основное содержание дисциплины «Разработка кадровой стратегии организации», принимают участие в подготовке и обсуждении докладов, участвуют в дискуссиях, ролевых играх, работе полемических групп.

Обучающиеся самостоятельно готовятся к дискуссиям и обсуждениям, проведению исследований, тестированию и сдаче экзамена.

Методические указания по организации самостоятельной работы

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающихся во всех формах учебных занятий, определенных для данной дисциплины.

Самостоятельная работа обучающихся предполагает изучение в соответствии с данными методическими рекомендациями учебной и научной литературы, нормативных документов, данных научных исследований, материалов интернет-источников, а также выполнение практических заданий, подготовку докладов, подготовку к тестированию и контрольной работе, к опросам на занятиях и к экзамену.

Рекомендации по научной литературе, информационным источникам и учебно-методическому обеспечению самостоятельной работы содержатся в разделе 6 данной РПД.

Методические рекомендации по подготовке к опросу

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-источников.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в письменной форме преподавателю и изложен устно во время занятия. Структура доклада включает:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;
- намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более десяти минут.

Рекомендации по подготовке к диспуту, дискуссии

Подготовка дискуссии (круглого стола) представляет собой проектирование обучающимся обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации и альтернативные варианты их изменения (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Рекомендации по подготовке к тестированию и контрольной работе

Тестирование и контрольные работы являются формами контроля успеваемости обучающихся, оценки уровня овладения теоретическими знаниями и навыками применения этих знаний при решении практических задач. Подготовка к тестированию и контрольным работам предполагает:

- ознакомление с материалами лекций;
- изучение учебной литературы, справочных и научных источников;
- уточнение терминов, основных понятий и категорий;
- самостоятельный подбор информации, необходимой для аргументации авторской позиции.

Все вопросы и задания тестов и контрольных работ ориентированы на систематизацию знаний обучающихся, развитие способностей к самостоятельной аналитической деятельности.

Результаты контрольных работ и тестов признаются положительными, если 75% ответов являются правильными.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт,

2024. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544472> (дата обращения: 10.04.2024).

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535563> (дата обращения: 10.04.2024).

3. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535714> (дата обращения: 10.04.2024).

4. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544142> (дата обращения: 10.04.2024).

5. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 523 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16597-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540540> (дата обращения: 10.04.2024).

6.2. Дополнительная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 10.04.2024).

2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20315-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/557940> (дата обращения: 10.04.2024).

3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536380> (дата обращения: 10.04.2024).

4. Kevin M. Downs., Applied Research Note: A Perspective Study to Assess Key Traits and Competencies Important to Poultry Industry Management Personnel / Kevin M. Downs, Joseph P. Gulizia // The Journal of Applied Poultry Research. — 2024. — №33 (1). — URL: https://www.researchgate.net/publication/375850984_Applied_Research_Note_A_Perspective_Study_to_Assess_Key_Traits_and_Competencies_Important_to_Poultry_Industry_Management_Personnel (дата обращения: 10.04.2024).

5. Zhengyu Yang. Transformation in Organizational and Human Resource Management in the Digital Intelligence Age / Zhengyu Yang // SHS Web of Coferences. — 2024. — № 181 (2). — URL: https://www.researchgate.net/publication/377467399_Transformation_in_Organizational_and_Human_Resource_Management_in_the_Digital_Intelligence_Age (дата обращения: 10.04.2024).

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541536> (дата обращения: 10.04.2024).

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535651> (дата обращения: 10.04.2024).

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. — 1993. — 25 дек. ; Официальный интернет-портал правовой информации. — Электрон. текст. дан. — [Москва], 2005–2024. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001> (дата обращения: 10.04.2024).

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 11.03.2024) // Собрание законодательства РФ. — 1994. — № 32. — ст. 3301; Российская газета. — 1994. — № 238-239; Правовой навигационный сервис по законодательству РФ. — Электрон. текст. дан. — [Москва], 2005–2024. — URL: <https://www.zakonrf.info/gk/ch1/> (дата обращения: 10.04.2024).

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) : федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) // Правовой навигационный сервис по законодательству РФ. — Электрон. текст. дан. — [Москва], 2005–2024. — URL: <http://https://www.zakonrf.info/gk/ch2/> (дата обращения: 10.04.2024).

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) : федеральный закон от 26.11.2001 № 146-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Правовой навигационный сервис по законодательству РФ. — Электрон. текст. дан. — [Москва], 2005–2024. — URL: <https://www.zakonrf.info/gk/ch3/> (дата обращения: 10.04.2024).

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) : федеральный закон от 18.12.2006 N 230-ФЗ (ред. от 13.06.2023) // Правовой навигационный сервис по законодательству РФ. — Электрон. текст. дан. — [Москва], 2005–2024. — URL: <https://www.zakonrf.info/gk/ch4/> (дата обращения: 10.04.2024).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 06.04.2024) — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 10.04.2024).

6.5. Интернет-ресурсы

1. Федеральный образовательный портал «Российское образование» <https://edu.ru/>
2. Университетская библиотека Онлайн <https://biblioclub.ru/>
3. Электронно- библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
4. Электронное издательство ЮРАЙТ https://urait.ru/?utm_
5. Электронно-библиотечная система ООО «Ай Пи Эр Медиа» (ЭБС «IPRbooks») <http://www.iprbookshop.ru/>
6. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации - <http://minfin.ru/ru/>
7. Консультант Плюс. Справочная правовая система - <http://www.consultant.ru/>
8. Гарант. Информационно-правовой портал - <https://www.garant.ru/>

6.6. Иные источники

1. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510923>

2. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544178>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине Б1.В.07 «Разработка кадровой стратегии организации», филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Лекционные аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для практических занятий укомплектованы учебной мебелью; библиотека располагает рабочими местами с доступом к электронным библиотечным системам и сети интернет. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением.