

Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**СОГЛАСОВАНО**

**Заведующий кафедрой**

**Базовая кафедра высшей школы  
ресторанного менеджмента  
(ВШРМ\_ИГ)**

наименование кафедры

подпись, инициалы, фамилия

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

институт, реализующий ОП ВО

**УТВЕРЖДАЮ**

**Заведующий кафедрой**

**Базовая кафедра высшей школы  
ресторанного менеджмента  
(ВШРМ\_ИГ)**

наименование кафедры

**Здрестова-Захаренкова С.В.**

подпись, инициалы, фамилия

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

институт, реализующий дисциплину

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
HR MANAGEMENT  
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА  
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Дисциплина Б1.В.04.03 HR MANAGEMENT  
Кадровая политика предприятия

Направление подготовки / 38.03.02 "Менеджмент" профиль подготовки  
специальность 38.03.02.16 "Высшая школа ресторанного  
менеджмента"

Направленность  
(профиль)

Форма обучения

очная

Год набора

2019

Красноярск 2021

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по укрупненной группе

380000 «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»

---

Направление подготовки /специальность (профиль/специализация)

направление 38.03.02 "Менеджмент" профиль подготовки 38.03.02.16

---

"Высшая школа ресторанного менеджмента"

---

очная форма обучения

---

год набора 2019

---

Программу  
составили

канд.экон.наук, Доцент, Щедрина И.В.

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины

### 1.1 Цель преподавания дисциплины

Формирование теоретических знаний и практических навыков в области кадровой политики и стратегии

### 1.2 Задачи изучения дисциплины

умение организовать на достаточно высоком уровне разработку и реализацию кадровой политики организации

приобретение готовности принимать управленческие решения по формированию и реализации кадровой политики, оказанию консультативной помощи руководителям в процессах стратегического управления персоналом

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

<b>ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</b>	
Уровень 1	принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования в организации и в сфере управления персоналом
Уровень 2	основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом
Уровень 3	основы кадрового планирования в организации
Уровень 1	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал
Уровень 2	анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале
Уровень 3	прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения
Уровень 1	методами планирования численности и профессионального состава персонала
Уровень 2	методами планирования карьеры
Уровень 3	современным инструментарием управления кадровым потенциалом
<b>ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>	
Уровень 1	содержание и взаимосвязь основных элементов процесса

	стратегического управления
Уровень 2	роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
Уровень 1	принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации
Уровень 1	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в сфере управления персоналом
Уровень 2	методами разработки и реализации стратегий управления персоналом на уровне бизнес-единицы
<b>ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</b>	
Уровень 1	разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации

#### 1.4 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Предшествующими дисциплинами являются:

Менеджмент организации  
 Разработка управленческих решений  
 Поддерживающий менеджмент  
 Управление человеческими ресурсами

Дисциплина взаимосвязана с параллельными/последующими курсами:

Корпоративная социальная ответственность  
 Стратегический менеджмент  
 Управление разработкой и реализацией проекта

#### 1.5 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется с применением ЭО и ДОТ

<https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=8412>

## 2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.час)	Семестр
		6
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>4 (144)</b>	<b>4 (144)</b>
<b>Контактная работа с преподавателем:</b>	<b>1,5 (54)</b>	<b>1,5 (54)</b>
занятия лекционного типа	0,5 (18)	0,5 (18)
занятия семинарского типа		
в том числе: семинары		
практические занятия	1 (36)	1 (36)
практикумы		
лабораторные работы		
другие виды контактной работы		
в том числе: групповые консультации		
индивидуальные консультации		
иная внеаудиторная контактная работа:		
групповые занятия		
индивидуальные занятия		
<b>Самостоятельная работа обучающихся:</b>	<b>1,5 (54)</b>	<b>1,5 (54)</b>
изучение теоретического курса (ТО)		
расчетно-графические задания, задачи (РГЗ)		
реферат, эссе (Р)		
курсовое проектирование (КП)	Нет	Нет
курсовая работа (КР)	Да	Да
<b>Промежуточная аттестация (Экзамен)</b>	<b>1 (36)</b>	<b>1 (36)</b>

### 3 Содержание дисциплины (модуля)

#### 3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Занятия лекционного типа (акад. час)	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа, (акад. час)	Формируемые компетенции
			Семинары и/или Практические занятия (акад. час)	Лабораторные работы и/или Практикумы (акад. час)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Сущность и виды кадровой политики организации	2	4	0	8	ОПК-3 ПК-1
2	Управление деловой карьерой персонала	6	12	0	10	ОПК-3 ПК-1 ПК-2
3	Кадровая стратегия организации	4	8	0	12	ОПК-3 ПК-1
4	Программа реализации функциональной персонал-стратегии	4	8	0	14	ОПК-3 ПК-1
5	Оценка эффективности управления персоналом	2	4	0	10	ОПК-3 ПК-1 ПК-2
Всего		18	36	0	54	

#### 3.2 Занятия лекционного типа

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме

1	1	<p>Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе. Типы политики организации. Элементы кадровой политики организации: тип власти в обществе, стиль руководства, философия управления, регулирующие документы и др. Виды кадровой политики организации: пассивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая. Взаимосвязь различных видов кадровой политики, сферы и условия их использования</p>	2	0	0
2	2	<p>Понятие, виды и этапы деловой карьеры. Функции системы управления деловой карьерой персонала. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Задачи и этапы формирования кадрового резерва.</p>	6	2	0

3	3	<p>Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организаций. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии. Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом. Составляющие кадровой стратегии. Характеристика внешних факторов и внутренних факторов, влияющих на выбор стратегии. Выбор оптимальной персонал-стратегии на основе SWOT-анализа.</p>	4	2	0
4	4	<p>Программно-целевой подход к реализации стратегии управления персоналом. Задачи и мероприятия кадровой политики для реализации стратегии. Ресурсное обеспечение программы. Управление изменениями при реализации стратегии</p>	4	4	0



5	5	Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления человеческими ресурсами организации	2	0	0
Всего			18	8	0

### 3.3 Занятия семинарского типа

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
1	1	Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе. Типы политики организации. Элементы кадровой политики организации: тип власти в обществе, стиль руководства, философия управления, регулирующие документы и др. Виды кадровой политики организации: пассивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая. Взаимосвязь различных видов кадровой политики, сферы и условия их использования	4	2	0

2	2	<p>Понятие, виды и этапы деловой карьеры. Функции системы управления деловой карьерой персонала.</p> <p>Организационное и индивидуальное планирование карьеры.</p> <p>Задачи и этапы формирования кадрового резерва.</p>	12	2	0
3	3	<p>Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организаций. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии.</p> <p>Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом.</p> <p>Составляющие кадровой стратегии. Характеристика внешних факторов и внутренних факторов, влияющих на выбор стратегии. Выбор оптимальной персонал-стратегии на основе SWOT-анализа.</p>	8	2	0
4	4	<p>Программно-целевой подход к реализации стратегии управления персоналом. Задачи и мероприятия кадровой политики для реализации стратегии. Ресурсное обеспечение программы.</p> <p>Управление изменениями при реализации стратегии</p>	8	4	0

5	5	Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления человеческими ресурсами организации	4	0	0
Всего			26	10	0

### 3.4 Лабораторные занятия

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
Всего					

## 4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Чаплина А. Н., Щедрина И. В., Клименкова Т. А.	Управление персоналом: исследование и проектирование: учеб. пособие	Красноярск: КГТЭИ, 2007

## 5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

## 6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год

Л1.1	Кибанов А. Я., Дуракова И. Б.	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2019
Л1.2	Кибанов А. Я., Ивановская Л.В.	Управление персоналом: Учебник	Москва: Издательский Центр РИО□, 2020
<b>6.2. Дополнительная литература</b>			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А., Омельченко Н. А.	Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров по направлению подготовки 081100 "Государственное и муниципальное управление"	Москва: Юрайт, 2014
Л2.2	Кибанов А. Я.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб.-практ. пособие	М.: Проспект, 2013
Л2.3	Кибанов А. Я., Дуракова И. Б.	Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие	М.: КНОРУС, 2014
Л2.4	Кибанов А. Я., Баткаева И. А.	Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2020
<b>6.3. Методические разработки</b>			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Чаплина А. Н., Щедрина И. В., Клименкова Т. А.	Управление персоналом: исследование и проектирование: учеб. пособие	Красноярск: КГТЭИ, 2007

## **7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Э1	Научная электронная библиотека eLibrary	<a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a>
Э2	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	<a href="http://cyberleninka.ru/">http://cyberleninka.ru/</a>

## 8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Основными видами СРС в рамках изучения данной дисциплины являются

- Изучение теоретического курса, подготовка к занятиям (форма контроля – опрос в формате дискуссии)
- Подготовка письменного отчета по анализу конкретной ситуации по темам курса (форма контроля – защита отчета)  
Курсовая работа
- Подготовка к сдаче экзамена по дисциплине

## 9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

### 9.1 Перечень необходимого программного обеспечения

9.1.1	Кабинеты для самостоятельной работы по дисциплине оснащены следующим программным обеспечением:
9.1.2	
9.1.3	Russian Upgrade Academic OPEN No Level (Microsoft® Windows® XP) Лицсертификат 45676576 от 02.07.2009, бессрочный;
9.1.4	Microsoft® Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level Лицсертификат 43164214 от 06.12.2007, бессрочный;
9.1.5	Kaspersky Endpoint Security для рабочих станций и файловых серверов. Лицсертификат 1808-000451-57691D24 от 23.08.2021

### 9.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

9.2.1	Справочные правовые системы:
9.2.2	Консультант Плюс ( <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a> ) - компьютерная справочная правовая система, содержащая российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты по здравоохранению, технические нормы и правила
9.2.3	Гарант ( <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> ) - информационный комплекс в сочетании с возможностями поиска и анализа правовой информации
9.2.4	
9.2.5	Электронные библиотечные системы:
9.2.6	ЭБС «Айбукс» <a href="https://ibooks.ru">https://ibooks.ru</a>
9.2.7	ЭБС «Лань» <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
9.2.8	ЭБС «Юрайт» <a href="https://biblio-online.ru">https://biblio-online.ru</a>

## **10 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Кафедра располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы бакалавров, предусмотренных учебным планом подготовки и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

В учебном процессе по дисциплине для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются учебные аудитории в соответствии с расписанием занятий.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования (комплекс для слайд-сопровождения дисциплины: ноутбук, мультимедийный проектор, экран) и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Также помещения для самостоятельной работы студентов оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (ЭИОС):

- Сетевой сервер, персональные компьютеры (компьютерный класс с выходом в Интернет)
- Стационарные компьютеры (библиотечный фонд СФУ)
- Множительная (копиральная) техника

Для лиц с нарушением слуха (акустические колонки, мультимедийный проектор)

Для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор для использования презентаций с укрупненным текстом)

Для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные компьютеры и электронная образовательная среда e.sfu-kras.ru).