МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Экономика»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ»

Ростов-на Дону

ДГТУ

2018

УДК 65.01+323.3

Составитель: О.И. Гузенко

Методические рекомендации по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» для магистрантов по направлению 38.04.03 «Управление персоналом». – Ростов-на-Дону: Донской гос. техн. ун-т, 2018. – 12 с.

Содержат программу курса, задания для контрольной работы, список рекомендованной литературы, а также методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов и изучении литературы.

УДК 65.01+323.3

Печатается по решению редакционно-издательского совета

Донского государственного технического университета

Научный редактор д-р. экон. наук Е.О. Миргородская

Ответственный за выпуск зав. кафедрой «Экономика» к.э.н., доцент

И.А. Еременко

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В печать \_\_\_.\_\_\_.20\_\_\_ г.

Формат 60×84/16. Объем 0,8 усл. п. л.

Тираж 50 экз. Заказ №. \_\_\_.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Издательский центр ДГТУ

Адрес университета и полиграфического предприятия:

344000, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1

© Донской государственный

технический университет, 2018

**Введение**

Ключевая роль трудовых ресурсов в процессе производства обусловливает необходимость выделения функций управления ими в самостоятельную сферу деятельности и научных знаний. В этой связи знание основ, принципов и требований к формированию кадровой политики государства и организации сегодня необходимо любому руководителю среднего и высшего звена для более глубокого и комплексного понимания проблем, стоящих перед его организацией и эффективного выполнения своих функций.

Рыночная экономика ставит перед национальной экономикой ряд принципиальных задач, важнейшей из которых является: максимально эффективное использование кадрового потенциала. Для достижения данной задачи необходимо формирование и внедрение тщательно продуманной кадровой политики государства.

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, которая представляет собой набор основополагающих принципов, реализуемых кадровой службой предприятия. Также, кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия.

В результате изучения данной дисциплины студент должен:

***знать:***

- закономерности, принципы и методические подходы к формированию государственной кадровой политики;

- концепцию государственной кадровой политики;

- цели, виды и элементы кадровой политики организации;

- взаимосвязь кадровой политики и управления персоналом на уровне государства и организации.

***уметь:***

- разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегическими планами организации;

- выявлять и решать проблемы в области управления персоналом.

***владеть:***

- современными технологиями управления персоналом;

- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации;

- навыками реализации кадровой политики организации.

В данных методических указаниях для помощи студентам в освоении дисциплины представлена программа дисциплины контрольные вопросы и список рекомендуемой литературы.

**1. Программа курса «Теория и практика кадровой политики государства и организации»**

**Раздел 1. Теоретико - методологические основы кадровой политики государства**

**Тема 1.1 Сущность кадровой политики и факторы ее формирования** Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем. На основе характеристики объекта, предмета и содержания дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» рассматривается сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации.

**Тема 1.2 Сущность, место и роль государственной кадровой политики в политике организации**

Механизм формирования государственной кадровой политики. Закономерности и принципы формировании государственной кадровой политики. Государственная кадровая политика в отношении персонала хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных некоммерческих организаций. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур: персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики.

**Тема 1.3 Кадровая и демографическая политика в области образования, занятости и управления персоналом**

Теория и методология формирования кадровой политики социально- экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Методические подходы к формированию кадровой политики государства. Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика.

**Тема 1.4. Государственная кадровая политика в области государственного управления и местного самоуправления**

Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления.

**Раздел 2. Кадровая политика организации**

**Тема 2.1 Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.**

Этапы формирования кадровой политики организации. Кадровая политика в области стратегического кадрового планирования и маркетинга персонала. Мотивация и стимулирование персонала, развитие организационных структур управления персоналом.

**Тема 2.2 Кадровая служба в организации.**

Цель и задачи кадровой службы (службы персонала). Основные мероприятия, обеспечивающие формирование службы персонала. Документы регламентирующие деятельность работы службы персонала. Организационно-правовое, нормативно - методическое, материально - техническое, информационное обеспечение деятельности службы персонала

**2. Темы для контрольной работы *(в форме эссе)***

1. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации.
2. Кадровая политика организации.
3. Принципы и закономерности формирования государственной кадровой политики.
4. Характеристика основных направлений развития кадровой политики государства и организации.
5. Механизм формирования государственной кадровой политики.
6. Принципы и методы формирования кадровой политики организации.
7. Анализ кадрового состава организации и пути повышения профессионализма работников.
8. Профессиографический подход к описанию рабочего места, должности.
9. Оценка персонала: цели, формы, методы.
10. Пути совершенствования кадрового состава организации: отбор, развитие персонала.
11. Расстановка персонала и управление кадровым резервом организации.
12. Формирование кадрового резерва государственной службы.
13. Кадровый резерв организации и управление им.
14. Регламентация деятельности персонала: анализ должностных инструкций.
15. Регламентация деятельности персонала: анализ положения о структурном подразделении.
16. Кадровая служба организации: задачи, функции, персонал.
17. Профессиональная и социально-психологическая адаптация персонала.
18. Управление конфликтами в организации (рассмотрение и разрешение трудовых споров).
19. Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения материального стимулирования.
20. Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения морального стимулирования.
21. Участие персонала в управлении организацией.
22. Правила внутреннего распорядка как регламент деятельности персонала организации

**3. Методические рекомендации по написанию контрольной работы**

**Содержание:**

Основная часть эссе представляет собой развернутое изложение собственного мнения в отношении поставленной проблемы. Здесь должны быть представлены:

—суждения (аргументы), определение ключевых понятий, помогающих раскрытию темы;

—доказательства, т.е. факты и примеры, поддерживающие суждения, точку зрения;

—рассмотрение и опровержение контраргументов.

Каждый тезис необходимо аргументировать, используя факты и примеры из жизни и личного социального опыта.

**Оформление:**

Контрольная работа представляется на кафедру в печатном виде (14 шрифт, Times New Roman, 1,5 интервал). Работа должна содержать титульный лист (на котором указывается Ф.И.О. магистранта, группа, Ф.И.О. преподавателя), основную часть, список источников информации. Объем работы – 2-3 стр.

**Защита контрольной работы.**

После проверки работы преподавателем следует процедура защиты, которая заключается в собеседовании с преподавателем по проблеме эссе.

**4. Примерные вопросы для подготовки к зачету**

1. Кадры: понятие, основные концепции (представления) о кадрах.

2. Классификация кадров: понятие и классификационные признаки.

3. Кадровый потенциал общества: понятие и структура.

4. Кадровые процессы: сущность и тенденции развития.

5. Положительные черты и недостатки партийно-советской модели кадровой политики.

6. Понятие и сущностные черты современной государственной кадровой политики.

7. Принципы государственной кадровой политики.

8. Цели и приоритеты государственной кадровой политики.

9. Субъекты и объекты государственной кадровой политики.

10. Механизмы реализации государственной кадровой политики.

11. Нормативно-правовое обеспечение государственной кадровой политики.

12. Организационное обеспечение государственной кадровой политики.

13. Научно-информационное обеспечение государственной кадровой политики.

14. Учебно-методическое обеспечение государственной кадровой политики.

15. Профессиональная подготовка кадров управления: понятие, особенности.

16. Управление кадрами государственных (муниципальных) служащих субъекта Российской Федерации.

17. Система поиска, отбора и рационального использования кадров управления: проблемы становления и развития.

18. Административно-управленческая элита как особая группа: ее сущность, структура, функции.

19. Профессионализация управленческого труда и профессиональная компетентность государственных и муниципальных служащих.

20. Содержание управления государственной гражданской службой.

21. Специфика и приоритеты современной кадровой политики на муниципальном уровне.

22. Кадровые службы: содержание, основные направления деятельности.

23. Управление персоналом государственной и муниципальной службы: функции, структура, технологии.

24. Реформа государственной гражданской службы: цели, приоритеты, ожидаемые результаты.

25. Формирование ответственности государственных гражданских служащих за реализацию кадровой политики региона.

26. Взаимосвязь административной реформы в Российской Федерации и кадровой политики.

27. Влияние государства на работу с кадрами в условиях многообразия форм собственности.

28. Президентская программа подготовки кадров для народного хозяйства.

29. Порядок замещения вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

30. Порядок сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации.

31. Порядок присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации.

32. Нравственные основы государственной кадровой политики.

33. Состав и основные тенденции развития кадрового потенциала государственного и муниципального аппарата Российской Федерации.

34. Основные тенденции в развитии государственной службы в зарубежных государствах.

35. Кадровая политика в регионе и муниципальном образовании.

36. Кадровая политика организации: понятие, механизм, принципы и методы ее формирования.

37. Типы кадровой политики в организации.

38. Анализ кадрового состава организации.

39. Кадровая служба организации: экономические и профессиональные критерии оценки эффективности.

40. Роль и личностные качества руководителя кадровой службы.

41. Внесение изменений в кадровую политику организации.

42. Влияние государственной кадровой политики на кадровую политику отдельных предприятий и организаций.

**5. Список рекомендованной литературы**

***а) основная литература:***

1. Конституций Российской Федерации

2. Трудовой кодекс Российской Федерации

3. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов. - М. : Издательство Юрайт, 2014. - 444 с.

***б) дополнительная литература:***

1. Антошина, Н. М. Государственная служба и кадровая политика: региональный аспект: монография / Н. М. Антошина, А. В. Сороко; под ред. И. Н. Барцица. Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2010. 220 с.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. С англ. под ред. С. К. Мордовина. - СПб.: Питер, 2012. - 848 с.

3. Волгин, А.П., Матирко, В.Н. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. - М: Дело, 2011. - 465 с.

4. Газиева, И. Кадровая политика в сфере государственной гражданской службы. М.: Проспект, 2011.

5. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник для бакалавриата и магистратуры. - М.: Юрайт, 2017. - 710 c.

6. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. – М.: Проспект, 2014. - 608 c.

7. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации. Монография.- М.: ИНФРА-М, 2017. - 641 c.

8. Лившиц С.Б. Кадровая служба / С.Б. Лившиц, Н.С. Назаров, В.Ф. Суров. - М.: Лениздат, 2017. - 124 c.

9. Мельников И.К. Разработка и реализация кадровой политики организации. - Москва: Наука, 2016. - 961 c.

10. Савостова Т.Л. Государственная кадровая политика и инновационное развитие России: концептуальные подходы. Монография. - М.: КноРус, 2016. - 152 c.

11. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 7; Издательский дом «Дело» РАНХиГС - Москва, 2013. - 104 c.

12. Хачатурян А. А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации. Стратегические основы. Москва, 2010. - 272 c.

13. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. – М.: Финакадемия, 2009. – 144 с.

***в) Интернет-ресурсы:***

1. www.uptp.ru - сайт журнала «Проблемы теории и практики управления».

2. www.ecsocman.edu.ru - федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»

3. www.mevriz.ru - журнал «Менеджмент в России и за рубежом».

4. www.betec.ru - информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес – моделей и процессов предприятий

5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

**6. Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровни | | Критерии выполнения заданий ОС | Итоговый семестровый балл | Итоговая оценка |
| Недостаточный | | Имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела), к которому относится задание | Менее 41 | Неудовлетворительно (не зачет) |
| Базовый | | Знает и воспроизводит основные положения и категории дисциплины. Может предложить решение для типовых практических ситуации | 41 -60 | Удовлетворительно (зачет) |
| Повышенный | ПУ 1 | Знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения. | 61 -80 | Хорошо |
| ПУ 2 (продвинутый) | Знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения. Анализирует элементы, устанавливает связи между ними, сводит их в единую систему, способен выдвинуть идею, спроектировать и презентовать свой проект (решение) | 81 - 100 | Отлично |

**7. Методические рекомендации по работе с литературой**

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины. Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой. При работе с литературой следует учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в приведенном в ФОС перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам. Целью изучающего чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1.Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2.Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;  выделить ключевые слова в тексте;

- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов. К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования. Важной составляющей любого авторитетного научного издания является список литературы, на кото- рую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

**8. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы**

Самостоятельная работа студентов является важнейшей составной частью учебного процесса. Она представляет собой осознанную познавательную деятельность студентов, направленную на решение задач, определенных преподавателем. В ходе самостоятельной работы студент решает следующие задачи:

− самостоятельно применяет в процессе самообразования учебно-методический комплекс, созданный профессорско-преподавательским составом университета в помощь студенту;

− изучает учебную литературу, углубляет и расширяет знания, полученные на лекциях;

− осуществляет поиск ответов на обозначенные преподавателем вопросы и задачи;

− самостоятельно изучает отдельные темы и разделы учебных дисциплин;

− самостоятельно планирует процесс освоения материала в сроки, предусмотренные графиком учебно-экзаменационных сессий на очередной учебный год;

− совершенствует умение анализировать и обобщать полученную информацию;

− развивает навыки научно-исследовательской работы.