

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.08.2023 14:32:26
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca1648407088eb3e509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Объявление

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования



14 декабря 2022 г.

протокол № 4

Председатель

Карх

(подпись)

21.11.2022 г.

протокол № 3

Зав. кафедрой Долженко С.Б.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Стратегия и политика управления талантами в организации
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Стратегические технологии управления персоналом
Форма обучения	заочная
Год набора	2023
Разработана:	
Доцент, к.э.н.	
<u>Коковихин А.Ю.</u>	

Екатеринбург
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	6
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	12
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины студент приобретет знания в области стратегического управления, организационного развития, освоит технологии разработки и реализации стратегии управления персоналом и организационного проектирования

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 3						
	36	6	2	4	30	1
Семестр 4						
Зачет, Контрольная работа	108	18	6	12	86	3
	144	24	8	16	116	4

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
	организационно-управленческий

<p>ПК-2 Способен разработать и реализовать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации</p>	<p>ИД-1.ПК-2 Знать:</p> <p>Цели, стратегия и кадровая политика организации</p> <p>Теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом</p> <p>Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p> <p>Цели и стратегия развития организации</p> <p>Бизнес-план и бизнес-процессы организации</p> <p>Организационное проектирование</p> <p>Методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты</p> <p>Основы управления проектами (применительно к проектам в сфере информационных технологий)</p> <p>Основы проектирования и построения информационных систем, основные технологии и тренды, имеющие отношение к сфере управления персоналом</p>
	<p>ИД-2.ПК-2 Уметь:</p> <p>Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом</p> <p>Определять программы достижения целей и решения задач подразделений</p> <p>Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <p>Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом</p>

<p>ПК-2 Способен разработать и реализовать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации</p>	<p>ИД-3.ПК-2 Иметь практический опыт: Анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений Постановка стратегических целей в управлении персоналом Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации Контроль процессов в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнение и анализ процессов, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения Организация обучения специалистов по управлению персоналом использованию систем автоматизации и цифровизации управления персоналом и профессиональной поддержки пользователей Организация функционального мониторинга работы систем автоматизации и цифровизации управления персоналом и профессиональной поддержки пользователей Формулирование предложений по модернизации и развитию существующих систем автоматизации и цифровизации управления персоналом</p>
--	--

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3		36					
Тема 1.	Кадровая стратегия и кадровая политика организации	36	2		4	30	
Семестр 4		104					
Тема 2.	Разработка кадровой стратегии	22	2		4	16	
Тема 3.	Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации	20	2		2	16	
Тема 4.	Кадровое планирование в организации	33	1		4	28	
Тема 5.	Практические аспекты кадрового планирования в организации. Отраслевая специфика сквозных профессий.	29	1		2	26	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Кадровая стратегия и кадровая политика организации	тест (Приложение 4)	Тест состоит из вопросов с несколькими вариантами ответов. Необходимо выбрать правильный.	от 0 до 10 баллов
Разработка кадровой стратегии	практическое задание (Приложение 4)	Предлагаются конкретные задания на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний. Оценивается правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота ответов.	от 0 до 10 баллов
Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации	практическое задание (Приложение 4)	Предлагаются конкретные задания на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний. Оценивается правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота ответов.	от 0 до 10 баллов
Кадровое планирование в организации	тест (Приложение 4)	Тест состоит из вопросов с несколькими вариантами ответов. Необходимо выбрать правильный.	от 0 до 10 баллов
Кадровое планирование в организации	практическое задание (Приложение 4)	Предлагаются конкретные задания на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний. Оценивается правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота ответов.	от 0 до 10 баллов
Практические аспекты кадрового планирования в организации	практическое задание (Приложение 4)	Предлагаются конкретные задания на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний. Оценивается правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота ответов.	от 0 до 10 баллов
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
4 семестр (За)	Билеты к зачету (Приложение 5)	В билете 1 теоретический вопрос и 1 практическое задание	от 0 до 100 баллов

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

Тема 1. Кадровая стратегия и кадровая политика организации
Стратегическое управление: теоретические концепции, модели, методы.
Стратегический менеджмент в системе экономических отношений организации. Объекты стратегического менеджмента. Процесс стратегического менеджмента. Сущность и виды стратегии в организации. Стратегическая пирамида организации. Подходы к разработке стратегии организации. Факторы, определяющие стратегию организации. Формирование миссии и стратегического видения. Формулировка и установление целей организации.
Стратегический анализ. Стратегический анализ внешней среды организации. Анализ внешней среды организации на основе метода PEST-анализа. Стратегический анализ внутренней среды организации - SPELT-анализ. Анализ внешней и внутренней среды организации на основе метода SWOT – анализа. Стратегический конкурентный анализ. Отраслевой конкурентный анализ организации на основе модели «Пяти сил» М. Портера.
Корпоративные стратегии организации. Сущность и содержание корпоративной стратегии организации. Методы стратегического анализа диверсифицированной компании. Стратегическое конкурентное позиционирование организации на рынке. Формирование стратегических альтернатив и выбор стратегии. Реализация стратегии и контроль хода реализации стратегии в организации.

Тема 2. Разработка кадровой стратегии
Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации. Процесс разработки стратегии управления персоналом организации. Стратегический анализ управления человеческими ресурсами на основе метода COPS-анализа. SWOT – анализ при разработке стратегии управления персоналом. Функциональные стратегии управления персоналом организации.

Тема 3. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации
Кадровая политика организации как механизм реализации стратегии управления персоналом. Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях. Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях. Кадровая политика инновационно-ориентированной организации.
Международные стандарты управления человеческими ресурсами: международная система и стандарты качества. Международные стандарты качества управления человеческими ресурсами. Национальные системы качества управления человеческими ресурсами.

Тема 4. Кадровое планирование в организации

Теория и методология организационного развития и организационного проектирования.

Понятие организации. Концепции и подходы в изучение организации: М.Вебер, Т.Парсонс, А.И.Пригожин, Я.Щепанский. Типы организаций. Форма организаций. Цели организаций: внешняя и внутренняя цель. Цели и средства. Государство и корпорация как высшие типы организации. Функции и факторы деятельности организации. Социальная среда организации. Формальная и неформальная организации. Неформальные механизмы и образцы, их функции. Феномен самоорганизации. Бюрократия и бюрократизм.

Понятие оргпроектирования. Организационная рационализация. Цели проектирования организации.

Принципы, научные основы проектирования. Композиция. Структуризация. Регламентация.

Ориентация. Организационный анализ. Графический профиль организации. Подходы к оргпроектированию. Требования к цели проектирования. Классификация целей: функциональная цель, цель-аналог, цель развития. Проектирование организации и тип цели.

Методы организационного проектирования.

Классификация методов проектирования. Логические методы. Методы моделирования.

Эвристические методы проектирования. Методы типового проектирования. Графические методы проектирования. Сетевые методы. Методы проектирования на этапе формализации проектных решений. Описательные, математические, символные методы. Аналитические методы проектирования. Теория массового обслуживания. Методы статистического моделирования.

Матричные методы в оргпроектировании. Классификация моделей, используемых в организационном проектировании. Моделирование управленческих процессов с использованием математико-статистических методов. Методы исследования операций и математического программирования в проектировании организационного развития. Дисперсионный анализ.

Применение корреляционных моделей. Методы учета вероятностных факторов в проектировании управленческой деятельности. Эксперимент и его роль в проектировании.

Процесс организационного проектирования.

Основные стадии и этапы организационного проектирования. Содержание предпроектной стадии оргпроектирования. Техническое задание на разработку оргпроекта. Технический проект и его содержание. Рабочий проект и особенности документации, отражающей проектные решения.

Проектирование управленческих и организационных процедур. Внедрение оргпроекта и проблемы, возникающие при этом.

Тема 5. Практические аспекты кадрового планирования в организации. Отраслевая специфика сквозных профессий.

Проектирование организационной структуры управления.

Причины изменения организационной структуры управления предприятием. Взаимосвязь стратегии и организационной структуры управления. Принципы построения организационных структур управления. Содержание и этапы процесса проектирования организационной структуры. Методы проектирования структур. Определение параметров организационной структуры управления.

Проектирование управленческих процедур. Оценка эффективности решений по проектированию организационной структуры управления предприятием.

Организационные изменения.

Природа организационных изменений. Структурные изменения. Технология, задачи и люди.

Управление изменениями. Меры эффективного проведения изменений: модель Л. Грейнера.

Делегирование полномочий. Преодоление сопротивления переменам. Понятие организационного развития. Этапы организационных преобразований. Объекты организационных реформ. Причины сопротивления.

Оценка эффективности организационного проекта.

Сущность эффективности организационного проекта. Основные параметры оценки эффективности организационного проекта. Методы оценки его эффективности. Определение критерия выбора альтернативного варианта организационного проекта. Анализ альтернативного варианта. Принятие решения об использовании альтернативного варианта.

<p>Тема 1. Кадровая стратегия и кадровая политика организации Разбор практических ситуаций, задач, примеров.</p>
<p>Тема 2. Разработка кадровой стратегии Разбор практических ситуаций, задач, примеров.</p>
<p>Тема 3. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации Разбор практических ситуаций, задач, примеров.</p>
<p>Тема 4. Кадровое планирование в организации Разбор практических ситуаций, задач, примеров.</p>
<p>Тема 5. Практические аспекты кадрового планирования в организации. Отраслевая специфика сквозных профессий. Разбор практических ситуаций, задач, примеров.</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 1. Кадровая стратегия и кадровая политика организации Изучение литературы, подготовка к практическим занятиям, написание самостоятельных работ.</p>
<p>Тема 2. Разработка кадровой стратегии Изучение литературы, подготовка к практическим занятиям, написание самостоятельных работ.</p>
<p>Тема 3. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации Изучение литературы, подготовка к практическим занятиям, написание самостоятельных работ.</p>
<p>Тема 4. Кадровое планирование в организации Изучение литературы, подготовка к практическим занятиям, написание самостоятельных работ.</p>
<p>Тема 5. Практические аспекты кадрового планирования в организации. Отраслевая специфика сквозных профессий. Изучение литературы, подготовка к практическим занятиям, написание самостоятельных работ.</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Контрольная работа размещается

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Приложение 6

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

1. Завьялова Е.К., Латуха М.О. Управление развитием человеческих ресурсов [Электронный ресурс]: Учебник. - Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2017. - 252 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/999723>

2. Кибанов А.Я., Баткаева И. А. Управление персоналом организации. [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 695 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1003212>

3. Фокин К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 277 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1069151>

4. Коковихин А. Ю. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2016. - 98 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/17/p488082.pdf>

5. Коковихин А. Ю., Долженко С. Б., Долженко Р. А., Коропец О. А., Кулькова И. А., Панченко А. Ю., Пеша А. В., Плутова М. И., Шарапова В. М. Управление и экономика персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2017. - 330 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/18/p490706.pdf>

6. Одегов Ю. Г., Карташов С. А. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2. Кадровое планирование [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 283 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/452977>

7. Одегов Ю. Г., Карташов С. А. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1. Кадровая политика [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 202 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/452979>

8. Одегов Ю. Г., Павлова В. В. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 575 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/477357>

Дополнительная литература:

1. Суслов Г.В. Управление персоналом организации. [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Издательский Центр РИОР, 2016. - 154 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/549696>

2. Симонова М.В., Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Основы кадрового прогнозирования на региональном уровне [Электронный ресурс]:. - Москва: Издательский Центр РИО, 2016. - 77 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/598997>

3. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг. [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 358 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/982188>

4. Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации. [Электронный ресурс]: монография. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 167 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/991845>

5. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 286 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1058956>

6. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 288 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091562>

7. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Управление персоналом. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 467 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449872>

8. Коковихин А. Ю. Разработка механизма управления человеческими ресурсами в системе формирования и реализации профессиональных компетенций на уровне субъекта Федерации [Электронный ресурс]: [монография]. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2018. - 200 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/books/19/m492536.pdf>

9. Коковихин А. Ю., Шарапова Н. В. Компенсационный менеджмент: учебное пособие. - Казань: Бук, 2018. - 331

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ

ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Консультант+. Срок действия лицензии до 31.12.2023

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.