

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ястребов Олег Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.05.2024 12:54:13  
Уникальный программный ключ:  
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»**

**Экономический факультет**

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ**

(наименование дисциплины/модуля)

**Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:**

### **38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

(код и наименование направления подготовки/специальности)

**Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):**

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В КРОСС-КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ**

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

**2024 г.**

## 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Кадровая политика организации» входит в программу магистратуры «Управление персоналом в кросс-культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» и изучается в 1 семестре 1 курса. Дисциплину реализует Кафедра менеджмента. Дисциплина состоит из 2 разделов и 6 тем и направлена на изучение следующих задач дисциплины: - формирование профессиональных навыков в области продуктивного формирования, прогнозирования и оптимального использования кадровой политики, повышения эффективности деятельности органов управления в современных условиях; - выработка знаний и умений использования на практике методов регулирования социально-трудовых отношений в органах государственной власти и местного самоуправления; - формирование у студентов четкого представления о сути, роли и особенностях кадровой политики в органах государственной власти и местного самоуправления; - усвоение опыта применения наиболее действенных способов повышения эффективности трудовой деятельности в органах государственной власти и местного самоуправления; - изучение практических методов разрешения проблем организации и оптимизации кадровой политики в органах государственной власти и местного самоуправления.

Целью освоения дисциплины является сформировать у магистров целостное представление о сущности, роли и функциях государственной кадровой политики в Российской Федерации в современных условиях, рассмотреть специфику социально-трудовых отношений в органах государственной власти и местного самоуправления, обозначить формы участия в современных социально-экономических и политических процессах в контексте кадровых перемещений.

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Кадровая политика организации» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

*Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)*

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.; УК-3.2 Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе; УК-3.3 Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.;
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.; УК-6.2 Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.; УК-6.3 Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		навыков.;
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.; ОПК-1.2 Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.; ОПК-1.3 Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.;
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.; ОПК-3.2 Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.; ОПК-3.3 Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность;
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.; ОПК-5.2 Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.; ОПК-5.3 Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом;
ПК-1	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-1.1 Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации; ПК-1.2 Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом; ПК-1.3 Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения), в соответствии с корпоративными нормативными документами по управлению и требованиями вышестоящего руководства;
ПК-4	Способен к реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-4.1 Эффективно организует групповую / командную работу; ПК-4.2 Планирует деятельность структурного подразделения и персонала; ПК-4.3 Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации;
ПК-5	Способен разрабатывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-5.1 Разрабатывает предложения по структуре подразделения и потребности в персонале; ПК-5.2 Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике; ПК-5.3 Разрабатывает систему операционного управления социальным развитием организации;
ПК-6	Способен к построению	ПК-6.1 Анализирует успешные корпоративные практики по

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации	вопросам стратегического управления персоналом организации и выявляет актуальные проблемы и инновационные подходы к управлению персоналом; ПК-6.2 Формирует системы оплаты и организации труда в рамках построения системы стратегического управления персоналом организации; ПК-6.3 Разрабатывает перспективные направления совершенствования методов и моделей управления организацией в соответствии с нормативно-правовой базой, регулирующей корпоративное управление в РФ;

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Кадровая политика организации» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Кадровая политика организации».

*Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины*

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Управление талантами;
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		Преддипломная практика; Научно-исследовательская работа; Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; HR-аналитика; Управление талантами; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала;
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и		Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика; Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; Технология рекрутмента: зарубежная и российская

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях		практика; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Инновационные технологии принятия кадровых решений; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт;
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность		Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; Инновационные технологии принятия кадровых решений;
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач		Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика; HR-аналитика; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Управление талантами;
ПК-1	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации		Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Управление талантами; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; <i>Консалтинг в управлении персоналом**;</i>

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
			Корпоративная социальная ответственность **; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; Инновационные технологии принятия кадровых решений; Научно-исследовательская работа;
ПК-6	Способен к построению системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации		Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Управление талантами; Этика бизнеса **; Корпоративная социальная ответственность **; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом;
ПК-4	Способен к реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Управление талантами; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях **; Нормирование и организация труда в международных компаниях **; Кадровый аудит **; Консалтинг в управлении персоналом **; Мировые информационные ресурсы **; IT-технологии работы с персоналом **; Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;
ПК-5	Способен разрабатывать систему операционного управления персоналом и		Научно-исследовательская работа; Технология рекрутмента:

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	работы структурного подразделения		зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; <i>Кадровый аудит**</i> ; <i>Консалтинг в управлении персоналом**</i> ; <i>IT-технологии работы с персоналом**</i> ; <i>Корпоративная социальная ответственность**</i> ; <i>Этика бизнеса**</i> ;

\* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

\*\* - элективные дисциплины /практики

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровая политика организации» составляет «3» зачетные единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)
			1
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36		36
Лекции (ЛК)	18		18
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18		18
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	54		54
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	18		18
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>ак.ч.</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
	<b>зач.ед.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>



## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
Раздел 1	Формирование кадровой политики.	1.1	Концептуальные и теоретические основы, виды и структура кадровой политики организации	ЛК, СЗ
		1.2	Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ кадровой политики, определения их экономической эффективности	ЛК, СЗ
		1.3	Успешные корпоративные практики по кадровой политике при организации стратегического управления персоналом организации	ЛК, СЗ
Раздел 2	Реализация кадровой политики	2.1	Организация и проведение мероприятий с персоналом в соответствии с целями социального развития организации	ЛК, СЗ
		2.2	Контроль социального развития организации как обратная связь кадровой политики	ЛК, СЗ
		2.3	Корректировка кадровой политики с учетом целей социального развития организации, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	ЛК, СЗ

\* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – семинарские занятия.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд 21, 21 рабочее место. Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W; доска, экран
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W; доска, экран
Для	Аудитория для самостоятельной работы	Ауд.21, 21 рабочее место:

самостоятельной работы	обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W; доска, экран
------------------------	---	---

\* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература:

1. Фотина, Л. В. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина, Г. А. Борщевский, В. Н. Грязнова [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. Москва : Юрайт, 2023. - 478с. - Текст: электронный.- URL:

<https://urait.ru/bcode/519732>

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519618>.

### Дополнительная литература:

1. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14585-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510888> .

2. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520481> .

### Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации

<http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS

<http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

*Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля\*:*

1. Курс лекций по дисциплине «Кадровая политика организации».

\* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

## **8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система\* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Кадровая политика организации» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

\* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

**РАЗРАБОТЧИК:**

<hr/> <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>
-----------------------------	----------------------	--

**РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:**

<hr/> Заведующий кафедрой <i>Должность БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Ефремов Виктор Степанович <i>Фамилия И.О.</i>
---	----------------------	---

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:**

<hr/> Доцент <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>
---------------------------------------	----------------------	--