

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ

проректор



П.А. Машаров

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ»

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Магистерская программа	Государственное и муниципальное управление
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная, заочная

Рабочая программа адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2024


Рабочая программа дисциплины «**Кадровая политика и кадровый аудит**» для обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, магистерской программы «Государственное и муниципальное управление», составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 августа 2020 г. № 1000, Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2024 года.

Разработчик:
доцент кафедры управления персоналом
и экономики труда, канд. экон. наук

 С. В. Севрюкова


Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда
Протокол от 26.03.2024 г. № 9а

Заведующий кафедрой

 О. Ю. Сердюк

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета
28.03.2024 г.

 Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета
Протокол от 27.03.2024 г. № 7
Председатель

 Е. Н. Стрелина

Руководитель основной профессиональной
образовательной программы,
канд. экон. наук, доцент
26.03.2024 г.

 Е. Г. Кошелева

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:

дисциплины программы магистратуры: «Методология и методы научных исследований», «Теория и механизмы современного государственного управления», «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления», «Менеджмент и государственных и муниципальных организациях».

1.2. Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Производственная практика: производственная практика: профессиональная практика по профилю деятельности; производственная практика: преддипломная практика; выпускная квалификационная работа.

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.04.04 Государственное и муниципальное управление (Профиль: Государственное и муниципальное управление)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.В.ОД.12 «Кадровая политика и кадровый аудит»
Часть образовательной программы	Вариативная часть: выбор вуза
Количество зачетных единиц / всего часов	3 / 108

2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	2	3	17	0	17	74	108	экзамен
Заочная	2	3	2	4	0	102	108	экзамен

3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у будущего специалиста в сфере экономики управления персоналом системы знаний умений и навыков современного экономического мышления использования принципов, методов и инструментов формирования и реализации системы развития, обучения оценки персонала на всех уровнях экономики.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

4.1. Компетенции

УК-1. Системное и критическое мышление.

УК-3. Командная работа и лидерство.

4.2. Индикаторы компетенций

Категории универсальных компетенций	Универсальные компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.4. Осуществляет поиск необходимой информации, опираясь на результаты анализа поставленной задачи и разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе анализа доступных источников информации	УК-1.4.1. <i>Знает</i> основные методы критического анализа и основы системного подхода как общенаучного метода управления человеческими ресурсами
			УК-1.4.2. <i>Знает</i> критерии сопоставления различных вариантов решения поставленной задачи в управлении человеческими ресурсами
			УК-1.4.3. <i>Знает</i> концептуальные основы управления человеческими ресурсами и методические подходы поиска и систематизации информации для анализа управления кадровыми процессами
			УК-1.4.4. <i>Умеет</i> анализировать основы критического анализа и системного подхода в управлении кадровыми процессами
			УК-1.4.5. <i>Умеет</i> осуществлять поиск необходимой информации для решения поставленной задачи, критически оценивая надежность и достоверность различных источников информации в сфере решения задач управления человеческими ресурсами
			УК-1.4.6. <i>Умеет</i> отличать факты от мнений, интерпретаций и оценок при анализе собранной информации в процессе кадрового планирования и анализа кадрового потенциала
			УК-1.4.7. <i>Умеет</i> сопоставлять и оценивать различные варианты решения поставленной задачи, определяя ее достоинства и недостатки в решении задач управления кадровыми процессами
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3. Демонстрирует способность формирования команды, ориентированной на разработку стратегии эффективной работы команды в управлении проектами	УК-3.3.1. <i>Знает</i> принципы организации работы команды в решении задач управления человеческими ресурсами
			УК-3.3.2. <i>Знает</i> приемы и методы эффективной деятельности команды в управлении кадровым процессами
			УК-3.3.3. <i>Знает</i> механизмы формирования эффективной команды в процессе планирования и реализации проектов на всех стадиях жизненного цикла
			УК-3.3.4. <i>Умеет</i> определять роли ставить

			задачи для каждого участника команды в управлении человеческими ресурсами
			УК-3.3.5. Умеет определять стратегию, тактику формирования эффективной команды в процессе планирования и реализации проектов управления человеческими ресурсами на всех стадиях жизненного цикла

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Краткое содержание темы
Содержательный модуль 1. Теоретические основы кадровой политики организации	
Тема 1. Теоретические основы кадровой политики организации	1. Кадровая политика организации: понятие, сущность, содержание. 2. Взаимосвязь кадровой политики со стратегическими целями развития организации. Жизненный цикл организации. 3. Система управления персоналом. Направления кадровой политики организации. 3. Кадровая политика: типы, элементы.
Тема 2. Формирование кадровой политики	1. Формирование кадровой политики: цели, задачи, принципы, функции. 2. Этапы кадровой политики. 3. Кадровое планирование на этапах жизненного цикла организации. 4. Требования к персоналу на отдельных этапах жизненного цикла организации.
Тема 3. Кадровая стратегия	1. Кадровая стратегия организации: понятие, сущность, содержание. 2. Этапы формирования кадровой стратегии организации. 3. Барьеры реализации кадровой стратегии.
Тема 4. Кадровая политика в государственной и муниципальной службе	1. Особенности формирования и реализации кадровой политики государственной и муниципальной службы. 2. Принципы, направления и механизмы реализации государственной и муниципальной кадровой политики. 3. Требования к кадровой службе государственных и муниципальных органов управления. 4. Требования к компетенциям государственных и муниципальных служащих.
Тема 5. Кадровые технологии в развитии государственных и муниципальных служащих	1. Организация и проведение конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы. 2. Организация и проведение конкурса на включение в кадровый резерв. 3. Кадровые технологии развития компетенций государственных и муниципальных служащих. 4. Технологии оценки личностных и деловых качеств государственных и муниципальных служащих. 5. Технологии промежуточной и итоговой оценки государственных и муниципальных служащих.

Темы	Краткое содержание темы
Содержательный модуль 2. Кадровый аудит как технология повышения эффективности работы организации	
Тема 6. Теоретические основы кадрового аудита	1. Кадровый аудит: сущность, цели, задачи и функции кадрового аудита. 2. Кадровый аудит: принципы кадрового аудита, объекты и предметы. 3. Методы, классификация кадрового аудита. Этапы проведения кадрового аудита.
Тема 7. Технологии проведения кадрового аудита	1. Разработка программы проведения кадрового аудита. 2. Аудиторская документация. 3. Кадровый аудит в государственной и муниципальной службе

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Форма обучения – очная, курс – 2, семестр – 3

Наименования содержательных модулей и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Содержательный модуль 1. Теоретические основы кадровой политики организации					
Тема 1. Теоретические основы кадровой политики организации	2	0	2	8	12
Тема 2. Формирование кадровой политики	2	0	2	11	15
Тема 3. Кадровая стратегия	3	0	3	11	17
Тема 4. Кадровая политика в государственной и муниципальной службе	2	0	2	11	15
Тема 5. Кадровые технологии в развитии государственных и муниципальных служащих	3	0	3	11	17
Итого по содержательному модулю 1	12	0	12	52	76
Содержательный модуль 2. Кадровый аудит как технология повышения эффективности работы организации					
Тема 6. Теоретические основы кадрового аудита	3	0	3	11	17
Тема 7. Технологии проведения кадрового аудита	2	0	2	11	15
Итого по содержательному модулю 2	5	0	5	22	32
Всего по компоненту ОПОП	17	0	17	74	108

6.2. Форма обучения – заочная, курс – 2, семестр – 4

Наименования содержательных модулей и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Содержательный модуль 1. Теоретические основы кадровой политики организации					
Тема 1. Теоретические основы кадровой политики организации	0,5	0	0	12	12,5
Тема 2. Формирование кадровой политики	0	0,5	0	15	15,5
Тема 3. Кадровая стратегия	0	0,5	0	14	14,5
Тема 4. Кадровая политика в государственной и муниципальной службе	0	0,5	0	13	13,5
Тема 5. Кадровые технологии в развитии государственных и муниципальных служащих	0,5	0,5	0	15	16,0
Итого по содержательному модулю 1	1,0	2,0	0	69	72
Содержательный модуль 2. Кадровый аудит как технология повышения эффективности работы организации					

Тема 6. Теоретические основы кадрового аудита	0,5	1,0	0	16	17,5
Тема 7. Технологии проведения кадрового аудита	0,5	1,0	0	17	18,5
Итого по содержательному модулю 2	1,0	2,0	0	33	36
Всего по компоненту ОПОП	2,0	4,0	0	102	108

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

Содержательный модуль 1 Теоретические основы кадровой политики организации

1. Кадровая политика: сущность, принципы.
2. Цели и задачи кадровой политики.
3. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.
4. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки.
5. Факторы, влияющие на кадровую политику.
6. Этапы построения кадровой политики. Их характеристики и особенности.
7. Кадровое мероприятие: сущность, типы, характеристика.
8. Особенность кадровых мероприятий на стадиях жизненного цикла организации.
9. Функции и задачи кадровых служб на стадиях жизненного цикла организации.
10. Сущность и структура положения о кадровой политике организации.
11. Основные направления кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы.
12. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.
13. Критерии оценки эффективности кадровой политики.
14. Ключевые показатели эффективности кадровой политики.
15. Направления повышения эффективности кадровой политики.
16. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях.
17. Кадровая политика инновационно-ориентированной организации.
18. Принципы планирования в деятельности организации.
19. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности.
20. Балансовые методы планирования.
21. Планирование численности и структуры персонала.
22. Количественная и качественная потребность в кадрах.
23. Планирование развития персонала.
24. Планирование социального развития.
25. Планирование социальной ответственности бизнеса.
26. Планирование эффективности производительности труда.
27. Планирование рисков и сопротивления.
28. Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом.
29. Оценка затрат на персонал.

Содержательный модуль 2 Кадровый аудит как технология повышения эффективности работы организации

30. Задачи, цели кадрового аудита.
31. Субъекты и объект кадрового аудита.

32. Направления и этапы кадрового аудита.
33. Функции и принципы кадрового аудита.
34. Инструменты кадрового аудита.
35. Кадровый аудит как инструмент организационного развития персонала.
36. Оценка качества работы персонала.
37. Комплексная оценка эффективности кадровых решений.
38. Роль кадровой службы в осуществлении оценки эффективности кадровых решений.
39. Критерии оценки эффективности работы кадровой службы.
40. Технология организации аудита персонала.
41. Уровни кадрового консалтинга и аудита.
42. Аудит кадровых служб организации.
43. Аудит персонала как элемент принятия управленческих решений.
44. Модель эффективного процесса управления организационными изменениями.
45. Место аудита персонала в системе управления организацией.
46. Психологические технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
47. Экономические подходы к проведению кадрового консалтинга.
48. Управленческие технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
49. Отечественный и зарубежный опыт проведения кадрового аудита. Этапы разработки программы аудита персонала в организации. Их характеристики и особенности.
50. Анализ социально-психологического климата в организации.
51. Показатели эффективности кадровой политики.
52. Аудит кадрового потенциала организации.
53. Сравнение типов управленческого потенциала.
54. Функции системы управления персоналом организации с точки зрения кадрового консалтинга и аудита.
55. Структура аудиторского заключения по результатам проведения кадрового аудита.
56. Требования к составлению итоговой части аудиторского заключения.
57. Выводы и рекомендации по результатам кадрового аудита в разрезе различных уровней системы управления персоналом.
58. Разработка концепции кадровой политики органа государственной власти/управления и местного самоуправления.
59. Механизмы кадрового аудита в органе государственной власти/управления и местного самоуправления.
60. Кадровая работа как процесс реализации кадровой политики органа государственной власти и местного самоуправления.

7.2. Темы докладов (рефератов)

1. Современные тенденции формирования кадровой политики.
2. Цели и задачи кадровой политики организации.
3. Роль кадровых служб в управлении кадровой политикой.
4. Функции кадровых служб в современных условиях.
5. Современные тенденции формирования кадровой политики.
6. Стратегический и тактический уровень кадровой политики.
7. Показатели эффективности кадровой политики компании.
8. Кадровые риски в при формировании и реализации кадровой политики.
9. Принципы кадровой политики в государственной и муниципальной службе.
10. Цели и задачи кадровой политики в государственной и муниципальной службе.
11. Кадровая политика в государственной и муниципальной службе на примере стран ЕС, США, Японии, Китая, Канады (по выбору студенты).

12. Процедура отбора и найма служащих в государственной и муниципальной службе на примере стран ЕС, США, Японии, Китая, Канады (по выбору студенты).
13. Процедура обучения и повышения квалификации служащих в государственной и муниципальной службе на примере стран ЕС, США, Японии, Китая, Канады (по выбору студенты).
14. Процедура аттестации служащих в государственной и муниципальной службе на примере стран ЕС, США, Японии, Китая, Канады (по выбору студенты).
15. Направления кадрового аудита
16. Роль и место аудита персонала в системе стратегического управления организацией.
17. Аудит кадровых процессов: цель, задачи, основные составляющие и параметры
18. Анализ трудовых показателей и его место в практике аудита.
19. Аудит рабочих мест; сущность и основные этапы.
20. Особенности аудита найма.
21. Аудит увольнений.
22. Аудит вознаграждений: сущность и основные этапы.
23. Аудит условий труда, безопасности и здоровья.
24. Роль кадрового контроллинга в проведении кадрового аудита.
25. Аудит персонала и управленческое консультирование.

7.3. Темы письменных работ (типы задач)

Модульная контрольная работа в виде письменного опроса и включает 10 тестовых заданий по темам 1-5, 1 расчетное задание по темам 3-5.

Время выполнения 60 минут.

Пример заданий контрольной работы приведен ниже.

Тестовые задания.

Тест 1. Как зависит кадровая политика предприятия от стратегии развития предприятия?

- а) это два совпадающих, но несвязанных между собой явления;
- б) кадровая политика должна соответствовать стратегии развития предприятия;
- в) стратегия предприятия должна соответствовать кадровой политике;
- г) кадровая политика – самостоятельное явление, которое не связано со стратегией развития предприятия.

Тест 2. Какие основные приоритеты выделяют при формировании стратегии управления персоналом на предприятии?

- а) приоритет экономической эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии по отношению к социальной эффективности;
- б) баланс между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов на предприятии;
- в) приоритет социальной эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии по отношению к экономической эффективности;
- г) только экономическую эффективность использования трудовых ресурсов.

Тест n. Какой результат получают в обеспечении экономической эффективности в сфере управления персоналом?

- а) использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности предприятия при ограниченности трудовых ресурсов;

- б) использование персонала для достижения социальных целей предприятия при ограниченности трудовых ресурсов;
- в) использование персонала для достижения социальных целей предприятия при не ограниченности трудовых ресурсов;
- г) использование персонала для достижения всех целей деятельности предприятия при не ограниченности трудовых ресурсов.

Практическое задание.

Задача 1.

Определить трудовой потенциал организации, исходя из данных: производительность труд сотрудника в отчетном периоде достигла 10,5 тис. руб; индекс роста производительности труда составляет 1,08; индекс роста фондовооруженности на одного работника в сравнении с базовым периодом составляет 1,05; среднеучетная численность производственно-промышленного персонала составляет 1310 человек; коэффициент реализации трудового управленческого потенциала составляет 67 %; затраты на содержание административно-управленческого персонала составляет 15 400 руб.

Критерии оценивания модульной контрольной работы

Вид задания	Количество баллов
1 тестовое задание	0,2
Количество тестов	10
Практическое задание	Max 3,0
Всего	5,0

В ходе изучения дисциплины студенты готовят индивидуальное задание, направленное на закрепление знаний и умений применения в сфере организации обучения и развития компетенций персонала: «Диагностика кадровой политики организации». Требования к содержанию и оформлению проекта, а также критерии его оценивания размещаются в дистанционном курсе «Кадровая политика и кадровый аудит» <https://cloud.mail.ru/public/DfmC/rrd8sajF9>

7.4. Образец содержания экзаменационного билета (при наличии экзамена по дисциплине)

Донецкий государственный университет
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль подготовки	Государственное и муниципальное управление
Форма обучения	Очная
Семестр	третий
Дисциплина	Кадровая политика и кадровый аудит

Билет № n

1. Теоретическое задание.

Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.
 Функции и принципы кадрового аудита.
 Балансовые методы планирования.

2. Решить задачу.

Определите трудовой потенциал сотрудника инвестиционной компании «Olimp» на основе коэффициентной методике, если известно: 1) опыт работы по специальности соответственно до получения высшего образования составляет 5 лет; 2) опыт работы на должности руководителя планово-экономического отдела составляет 3 года; 3) работник на протяжении последних трех лет проходит 2-х месячные курсы повышения квалификации и тренинги; 4) на протяжении последних трех лет планово-экономическим отделом было реализовано восемь инвестиционных проектов и еще три проекта находятся на стадии незавершенности; 5) из реализованных восьми инвестиционных проектов в ранее установленные сроки были реализованы пять проектов; 6) на протяжении последних трех лет в разные периоды были приобретены четыре инвестиционных проекта и успешно реализованы.

3. Тесты

Тест 1 Как зависит кадровая политика предприятия от стратегии развития предприятия?

- а) это два совпадающих, но несвязанных между собой явления;
- б) кадровая политика должна соответствовать стратегии развития предприятия;
- в) стратегия предприятия должна соответствовать кадровой политики;
- г) кадровая политика – самостоятельное явление, которое не связано со стратегией развития предприятия.

Тест 2 Какими мерами обеспечивается социальная эффективность трудовых ресурсов на предприятии?

- а) мерами, направленными на удовлетворение социально -экономических ожиданий, потребностей и интересов различных социальных групп экономического региона или работников отрасли;
- б) мерами, направленными на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов административно-управленческого аппарата предприятия;
- в) мерами, направленными на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников предприятия;
- г) мерами, направленными на удовлетворение, прежде всего, социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов рабочих предприятия.

Тест 3 Какое понятие характеризует профессиональную ориентацию госслужащего?

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности;
- в) повышение в должности или квалификации, когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд;
- г) профессиональная адаптация и профпросвещение.

Тест 4 Какое понятие характеризуется комплексом мероприятий, которые проводятся HR-службой организации в сфере планирования, организации, мотивации и

контроля служебного роста работников, исходя из его целей, потребностей, возможностей и предрасположенности, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации?

- а) планирование карьерного продвижения работников;
- б) формирование кадрового резерва;
- в) управление деловой карьеры;
- г) мониторинг системы управления развитие персонала.

Тест 5 Какие задачи характеризуют управление кадровым резервом?

- а) подготовка претендентов, которые зачислены в кадровый резерв на замещение управленческих должностей;
- б) формирование благоприятных условий обеспечения стабильности в управлении организацией и ее подразделений;
- в) обеспечение своевременного замещения вакантных должностей из числа компетентных и способных к управленческой работе сотрудников;
- г) все ответы правильные.

Тест 6 Какой вид обучения характеризуется обусловлено изменениями характера и содержания труда, моральным старением знаний?

- а) повышением квалификации;
- б) переподготовкой;
- в) внепроизводственным обучением;
- г) стажировкой;
- д) тренингом.

Тест 7. Какой метод шкалирования личных качеств оцениваемого, позволяет определить соответствие оцениваемого работника занимаемой должности по соответствию выявленных оценок эталонным, либо сравнение результатов, полученных от сотрудников одной и той же должности?

- а) принуждения;
- б) прогнозирования;
- в) сравнения;
- г) убеждения.

Тест 8 Какому элементу формирования кадровой политики рекомендуется четкая разработка и внедрение систем заработной платы на предприятии?

- а) при внедрении систем стимулирования персонала и рационализации затрат на персонал на предприятии;
- б) при определении общей стратегии;
- в) при планировании потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава;
- г) при привлечении, отборе и оценке персонала.

Тест 9. Какую формулу используют для расчета коэффициента качества обучения персонала?

- а)
$$\frac{\text{Число работников, освоивших вторую специальность} + \text{Число работников, повысивших разряд}}{\text{Среднесписочная численность}}$$
- б)
$$\frac{\text{Фактическая продолжительность повышения квалификации}}{\text{Нормативная продолжительность (0,5 в год)}}$$

- в) $\frac{\text{Число работников, которые повысили квалификацию}}{\text{Общая численность персонала}}$

Тест 10. Какой уровень естественного уровня текучести кадров рекомендуется для сбалансированности кадровой структуры?

- а) от 5% до 25 %; в) от 5 % до 7%; д) = 2 %;
 б) от 2 % до 5 %; г) от 3 % до 5 %; е) = 4 %.

Критерии оценивания экзаменационного задания

Вид задания	Количество баллов
Теоретическое задание	$3 \times 6 = 18$
Задача	10
1 открытый тест	$1 \times 3 = 3$
9 закрытых тестов	$9 \times 1 = 9$
Всего	40

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

Содержательные модули	Виды работ	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Модульная контрольная работа	5
	Итого	10
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	2
	Итого	2
Индивидуальная работа (Концепция системы развития персонала организации)		25
Самостоятельная работа (выполнение практических заданий по темам)		23
Экзамен		40
Всего		100

Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено

80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом.
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- 3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- 3) для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м и 5-м корпусах ДонГУ (г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186; 1896). Для проведения лабораторных занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя, выход в Интернет – проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методическом кабинете 7-го корпуса (ауд. 103).

Обучающиеся имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета «ДонГУ». При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

С использованием ресурсов платформы дистанционного образования осуществляется текущий контроль знаний обучающихся на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

11. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

11.1. Основная литература

1. Фотина, Л.В. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Л.В. Фотина, Борщевский Г.А – Москва: Юрайт, 2021. – 478 с. – URL: <https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovyy-audit-organizacii-479808>
2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов – Москва: Юрайт, 2021. – 478 с. – URL: <https://urait.ru/viewer/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-477357#page/1>
3. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении / А. С. Никитина, Н. Г Чевтаева. – 2-е изд-во. – Москва: Юрайт, 2021. – 187 с. – URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-gosudarstvennom-i-municipalnom-upravlenii-476846#page/4>
4. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. – Москва : ИНФРА, 2021. 156 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/read?id=398648>
5. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом : монография / А.Ф. Кибанов, Е.А. Митрофнова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА, 2020. – 156 с. – Режим доступа: <http://znanium.com>.

11.2. Дополнительная литература

1. Кадровая политика на государственной службе: учебник для вузов / Л.В.Фотина и [др.] – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 362 с.
2. Гунина, И.А. Кадровый потенциал предприятия и производительность труда / И.А. Гунина. – 2-е изд. – Воронеж : Университетская книга, 2019. – 162 с.
3. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.
4. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики / В.В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 679 с.
5. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева — Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 378 с. – (Высшее образование). —

ISBN 978-5-534-00729-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/ocenka--ctpersonala-536020>

6. Беккер, Б. И. Измерение результативности работы HR-департамента: люди, стратегия и производительность / Б. И. Беккер, М. А. Хьюзлид, Д. Ульрих; [пер. с англ. Н. Ю. Скачек]. – М. [и др.]: Вильямс, 2007. – 298 с. – Режим доступа: library.donnu.ru

12. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.

2. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

3. Научная электронная библиотека «Кибер.Ленинка»: сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/>. – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

4. Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 01.09.2023. – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

5. **ЭБС Юрайт:** электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

6. **Электронно-библиотечная система ДонГУ:** сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

7. **Электронный каталог** Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.

8. **Электронный архив** ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный.

9. Электронный научный журнал «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hro.ru/hrm>

10. Журнал «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chelt.ru

11. Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personal-mix.ru>

12. Журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uptp.ru/>

13. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)

4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).