

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.06.2022 10:59:14
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078e1a987dae18a

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

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)

2022 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Кадровая политика организации» 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.

Задачи освоения 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.

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-1.	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	УК 1.1.- Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений УК 1.2.- Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние УК 1.3.- Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК 2.1- Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		<p>УК 2.2.- Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается.</p> <p>УК 2.3 Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения</p>
ОПК-1.	<p>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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
ОПК-3	<p>Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК 3.1 - Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.</p> <p>ОПК 3.2.- Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.</p> <p>ОПК 3.3.- Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность</p>
ОПК-4.	<p>Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>ОПК 4.1 - Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК 4.2 - Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды</p> <p>ОПК 4.3 - Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом,</p>

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	<p>ПК 1.1 - Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК 1.2 - Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом</p> <p>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</p>
ПК-2	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	<p>ПК 2.1.- Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой</p> <p>ПК 2.2.- Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ПК 2.3.- Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты</p>
ПК-3	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	<p>ПК 3.1.- Устанавливает стратегические цели в управлении персоналом</p> <p>ПК 3.2.- Планирует деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>ПК 3.3.- Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом</p>
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<p>ПК 4.1.- Эффективно организует групповую / командную работу</p> <p>ПК 4.2.- Планирует деятельность структурного подразделения и персонала</p> <p>ПК 4.3.- Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации</p>
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	<p>ПК 7.1- Проводит анализ инновационных процессов в контексте текущего технологического уклада (экономики знаний)</p> <p>ПК 7.2.- Планирует и осуществляет работы по инициированию и реализации инновационной деятельности в компании (на предприятии)</p> <p>ПК 7.3.- Управляет интеллектуальным капиталом предприятия в целях повышения его конкурентоспособности и развитием инновационного потенциала персонала</p>

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
------	-------------	---

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Кадровая политика организации» относится к обязательной части блока **Б.1.В.08** ОП ВО.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Кадровая политика».

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-1.	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика	Инновационные технологии принятия кадровых решений Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
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	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Кросс-культурный менеджмент	Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии,	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Стратегическое управление персоналом в международных компаниях

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика	Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом
ОПК-4.	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	HR-аналитика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Инновационные технологии принятия кадровых решений Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Инновационные технологии принятия кадровых решений
ПК-2	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	HR-аналитика Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
ПК-3	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	HR-аналитика Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	Инновационные технологии принятия кадровых решений Преддипломная практика Научно-исследовательская работа

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

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровая политика организации» составляет _____ зачетных **3** единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для **ОЧНОЙ** формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
Контактная работа, ак.ч.	36	36			
в том числе:					
Лекции (ЛК)	18	18			
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18	18			
Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.	45	45			
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.	27	27			
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	108	108		
	зач.ед.	3	3		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Государственная и муниципальная кадровая политика как теория и учебная дисциплина	<p>Понятие государственной и муниципальной кадровой политики, ее роль и место в общественной жизни.</p> <p>Объект и предмет учебного курса, его общие особенности. Цели и задачи курса «Государственная и муниципальная кадровая политика». Методы и функции данной учебной дисциплины. Структура курса.</p> <p>«Государственная и муниципальная кадровая политика» в системе социально-политических, организационно-управленческих и государственно-правовых дисциплин.</p>	ЛК, СЗ
Реализация государственной кадровой политики: цели, содержание, принципы. Механизм реализации государственной кадровой политики	<p>Стратегии развития человеческих ресурсов. Кадровая политика современной организации. Управление персоналом и стратегия организации.</p> <p>Система управления кадрами в государственном органе. Кадровые службы в системе государственного управления: эволюция, структура и статус. Изменение места и роли кадровых служб в системе управления персоналом государственного органа.</p> <p>Прогнозирование персонала. Кадровое планирование: принципы, методы и виды.</p> <p>Исследование рынка рабочей силы. Кадровый резерв и его формирование в государственных органах.</p>	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Муниципальная кадровая политика: цели, задачи, принципы и механизмы	<p>Задачи формирования эффективной системы муниципального управления. Система органов местного самоуправления. Потребность в кадровом обеспечении муниципальных органов. Проблемы кадрового обеспечения органов муниципального управления. Современные требования к кадрам в системе муниципального управления.</p> <p>Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Ее цели, задачи и принципы. Этапы формирования муниципальной кадровой политики. Концепция муниципальной кадровой политики.</p> <p>Соотношение государственной и муниципальной кадровой политики</p>	ЛК, СЗ
Современные социально-демографические процессы как объект государственной кадровой политики	<p>Система демографических показателей. Социально-демографическая ситуация в Российской Федерации за последнее десятилетие. Демографические и кадровые процессы и тенденции в мире, в России, в Саратовской области.</p> <p>Основные социально-демографические проблемы и пути их разрешения. Степень и возможности влияния государства на демографические и кадровые процессы в Российской Федерации.</p>	ЛК, СЗ
Технологии государственной и муниципальной кадровой политики	<p>Привлечение и набор персонала на государственную службу. Методы внешнего и внутреннего набора.</p> <p>Отбор персонала. Основные стадии и принципы отбора персонала в государственные организации. Содержание и правила заключения трудового договора (контракта) в системе государственного управления.</p> <p>Особенности и виды адаптации госслужащих. Введение в должность и его формы. Адаптация к руководящей должности.</p> <p>Основные тенденции развития персонала государственной организации. Обучение кадров, его роль, методы и виды. Карьера сотрудника, госслужащего. Управление карьерой. Принцип Питера.</p> <p>Перемещение персонала: повышение, понижение, перевод (ротация) и увольнение.</p> <p>Формирование системы непрерывного развития кадрового потенциала организации.</p> <p>Понятие оценки кадров. Значение и задачи оценки в кадровой деятельности. Виды</p>	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
	<p>и методы оценки. Значение системы измерений и показателей объектов оценки. Оценка потенциала, служебной деятельности (отношение и результат), эффективности.</p> <p>Особенности оценки кадрового потенциала страны, города, организации. Оценка малых групп, работников. Аттестация в системе государственной службы как инструмент реализации кадровой политики.</p> <p>Проблемы оценки в системе государственной кадровой политики и пути ее совершенствования.</p>	
Кадровые стратегии и технологии в муниципальном управлении	<p>Система муниципальных органов в Москве и Московской области. Должности муниципальной службы. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы. Понятие профессионализма Москвы и Московской области. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов муниципального управления.</p> <p>Понятие оценки кадров и ее значение. Оценка кадрового потенциала органа муниципального управления. Аттестация. Квалификационный экзамен. Проблемы оценки кадров</p>	ЛК, СЗ
Основные направления реализации муниципальной кадровой политики	<p>Задачи развития кадрового потенциала органов местного самоуправления. Система управления кадрами в муниципальном образовании. Основные субъекты муниципальной кадровой политики.</p> <p>Роль кадровых служб в реализации муниципальной кадровой политики. Основные направления деятельности кадровых служб органов муниципального управления. Процессы формирования и становления кадровых служб муниципальных органов в РФ. Изменение роли кадровых служб в процессе реформирования системы местного самоуправления в РФ и РБ.</p> <p>Основные направления развития кадровых подразделений органов муниципального управления и их связь с формированием современной системы местного самоуправления.</p> <p>Нормативно-правовое и научно-информационное обеспечение муниципальной кадровой политики. Учебно-методическое обеспечение и организационное обеспечение муниципальной кадровой политики.</p>	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
	Программы кадрового обеспечения системы муниципального управления.	
Социально-демографические и кадровые процессы в системе муниципального управления	<p>Основные тенденции развития социально-демографических процессов в муниципальных образованиях. Связь демографических и кадровых процессов. Основные социально-демографические проблемы и пути их решения. Возможности регулирования демографических и кадровых процессов в муниципальном образовании.</p> <p>Цели и задачи муниципальной кадровой политики в муниципальных образованиях. Оценка кадровой ситуации в муниципальном образовании. Определение эффективности реализации муниципальной кадровой политики. Основные проблемы и направления совершенствования муниципальной кадровой политики.</p>	ЛК, СЗ
Кадровое планирование. Управление профессиональной карьерой муниципальных служащих	<p>Прогнозирование персонала. Кадровое планирование, его принципы, методы и виды.</p> <p>Привлечение и набор персонала. Прием на муниципальную службу. Методы внешнего и внутреннего набора. Конкурс на замещение вакантной должности. Основные принципы и этапы отбора персонала.</p> <p>Введение в должность и его формы. Адаптация на муниципальной должности. Карьера муниципального служащего. Перемещение персонала. Карьерный рост. Прекращение муниципальной службы.</p> <p>Понятие кадрового резерва: его формирование и работа с ним.</p>	ЛК, СЗ
Основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы	<p>Кадровые процессы в органах муниципального управления в РФ: основные тенденции и направления развития. Пути, формы и методы регулирования кадровых процессов. Совершенствование муниципальной кадровой политики и проблемы реформы системы местного самоуправления.</p> <p>Основные проблемы реализации кадровой политики. Главные направления совершенствования муниципальной кадровой политики. Пути повышения эффективности муниципального управления.</p>	ЛК, СЗ
Основы государственной кадровой политики в Российской Федерации	Цели и задачи кадровой политики на уровне города, района РФ. Система показателей уровня развития человеческих ресурсов. Оценка кадровой ситуации в районе, городе.	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
	Особенности и возможности государственных органов в формировании кадрового потенциала города, района. Основные проблемы и направления кадровой работы в районе, городе РФ. Определение эффективности кадровой работы городской, районной администрации.	

* - 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
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ___ шт.), 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
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
		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

а) основная литература:

1. Василенко, И. А. Государственное и муниципальное управление – М.: Гардарики, 2012
2. Чупров Владимир Ильич. Социология управления. Теоретические основы [электронный ресурс]: Учебник. - М.: Изд-во РУДН, 2011. - 172 с. - электронный ресурс. - ISBN 978-5-209-03599-2 <http://lib.rudn.ru:8080/MegaPro/Download/Resource/1356>
3. Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации – М.: Юрайт, 2013

б) дополнительная литература:

1. История государственного управления в России / под общей ред. А.Н. Марковой – М.: РАГС, 2007.
2. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов, В.П. Иванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2007.
3. Слабов С.С. Властные отношения в современной организации: Учебное пособие. М., РГОТУПС, 2006.
4. Слабов С.С. Исследование систем управления: Учебное пособие. М., РГОТУПС, 2006.

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
- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС «Троицкий мост»

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

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/>

- *программное обеспечение*

MS Windows 7 64bit
Microsoft Office 2013
Expert Systems
Корпорация Галактика (free)
SAP (договор)
Система БЭСТ-ОФИС
NetOp School
Mentor (free)
Symantec Endpoint Protection (free)
7-Zip (free)
FastStone Image Viewer (free)
FreeCommander (free)
Adobe Reader (free)
K-Lite Codec Pack (free)

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

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

2. Планы семинарских занятий по дисциплине «Кадровая политика организации»

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

<https://esystem.rudn.ru/enrol/index.php?id=9488>

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.

РАЗРАБОТЧИКИ:

**Доцент кафедры
менеджмента**

Горлова О.С.

Должность, БУП


Подпись

Фамилия И.О.

**РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:
Зав.кафедрой менеджмента**

Ефремов В.С.

Наименование БУП



Подпись

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Доцент кафедры

менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.