

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Государственного и муниципального администрирования

### **Кадровая политика**

Методические указания для проведения практических занятий и  
самостоятельной работы студентов

для студентов всех форм обучения  
по направлению подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Новосибирск 2022

УДК  
ББК

Составитель канд.экон.наук Антошкина О.Г.

Рецензент канд.экон.наук Целуйко И.Г.

**Кадровая политика:** методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов / Новосиб. гос. аграр. ун-т. Фак. ЭиУ; сост. Антошкина О.Г.- Новосибирск, 2022.- 13 с.

Методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» составлены на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1000.

Указания содержат вопросы для обсуждения на практических занятиях и вопросы (задания) для самостоятельной работы.

Утверждено и рекомендовано к изданию учебно-методическим советом факультета Экономики и управления от 27 сентября 2022 г. протокол № 1.

© Новосибирский государственный  
аграрный университет, 2022

## **Введение**

Практическое занятие – форма организации обучения, которая направлена на формирование практических умений и навыков и является связующим звеном между самостоятельным теоретическим освоением студентами учебной дисциплины и применением ее положений на практике.

Самостоятельная работа студентов – вид деятельности, при котором в условиях систематического уменьшения прямого контакта с преподавателем студентами выполняются учебные задания. К таким заданиям относятся контрольные и курсовые работы, рефераты, эссе, доклады и т.д.

При этом специфика самостоятельной работы студентов заключается в том, чтобы студенты самостоятельно получали новые знания.

### **1. Требования к уровню освоения учебной дисциплины**

Дисциплина «Кадровая политика» в соответствии с требованиями ФГОС ВО направлена на формирование следующих компетенций:

1. УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.
2. ОПК-1. Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти.

## **2. Цель практических занятий и самостоятельной работы студентов**

Практические занятия направлены на закрепление и расширение знаний, полученных на лекциях.

Практические занятия по курсу «Кадровая политика» направлены на практическое углубленное изучение учебной дисциплины, привитие обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа учебной информации, формирование и развитие у них научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать правильные выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение.

Цель самостоятельной работы студентов – овладение методами получения новых знаний, приобретение навыков самостоятельного анализа социальных явлений и процессов, усиление научных основ практической деятельности.

## **3. Содержание занятий и самостоятельной работы**

### **Тема 1. Понятие и типы кадровой политики.**

#### Вопросы для обсуждения

1. Политика организации.
2. Кадровая стратегия.
3. Пассивная кадровая политика.
4. Активная кадровая политика.
5. Базовые элементы кадровой политики.
6. Этапы и условия разработки кадровой политики.
7. Условия разработки кадровой политики.
8. Сущность и задачи кадрового планирования.
9. Содержание кадрового планирования.
10. Открытая кадровая политика.

11. Закрытая кадровая политика.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

Написание эссе на тему: «Современные направления кадровой политики».

**Тема 2. Сущность и цели кадрового планирования.**

Вопросы для обсуждения

1. Кадровое планирование.
2. Цели кадрового планирования.
3. Этапы и виды кадрового планирования.
4. Долгосрочное кадровое планирование.
5. Краткосрочное кадровое планирование.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Планирование потребности в персонале.
2. Методы планирования персонала

**Тема 3. Понятие и основы современной кадровой политики.**

Вопросы для обсуждения

1. Политика организации.
2. Кадровая политика.
3. Распределение обязанностей между центральным и периферийными структурными подразделениями.
4. Определение уровней руководства.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

Написание эссе на тему: «. Проблемы реализации кадровой политики в организации».

**Тема 4. Кадровая политика и стратегия управления персоналом.**

Вопросы для обсуждения

1. Концепция кадровой политики организации.
2. Кадровая политика и стратегия управления организацией.
3. Стратегия управления организацией и стратегия управления ее персоналом.
4. Стратегическое управление персоналом.
5. Реализация кадровой политики и стратегия управления персоналом

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Ситуация для анализа «Кадровая политика «Lego» (материал предоставляется на практическом занятии)

**Тема 5. Кадровая политика и кадровое планирование как основа службы персонала.**

Вопросы для обсуждения

1. Основные направления деятельности современных кадровых служб.
2. Организационная структура службы персонала.
3. Организационно-штатная структура отдела развития персонала.
4. Типы кадровой политики.
5. Основные принципы кадрового планирования.
6. Должностная инструкция.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Ситуация для анализа «Выбираем оптимальные способы информирования персонала в зависимости от типа предприятия и его текущих целей».

Профиль деятельности: российский агрохимический холдинг.

Численность персонала: 10 тыс. человек.

Срок работы на рынке: 5 лет.

Общая ситуация: Холдинг – созданный пять лет назад крупнейший в нашей стране производитель минеральных удобрений, лидер отрасли на российском рынке, объединяющий добывающие и производственные

предприятия, а также логистические компании и сбытовую сеть в разных регионах России. Вошедшие в него предприятия обладали как минимум 40-летней историей, полувековыми традициями. До слияния у каждого из них имелись собственные цели и корпоративная культура.

Руководство понимает, что осведомленность работников непосредственно влияет на их вовлеченность в жизнь компании, способствует укреплению лояльного отношения к ней. С момента создания холдинга в число ключевых задач информационной политики его руководства входят формирование единого коммуникационного поля, трансляция через него унифицированных задач, обмен опытом между специалистами аналогичных подразделений разных предприятий. Открытая информационная политика, создание и поддержание единого коммуникационного поля в конечном итоге позитивно отражаются на качестве всех бизнес-процессов.

## **Тема 6. Отбор в системе управления персоналом.**

### Вопросы для обсуждения

1. Найм и отбор персонала в организацию.
2. Организация отбора персонала.
3. Методы оценки кандидатов при найме и отборе: анализ документов, селекционное интервью, тестирование.

### Вопросы (задания) для самостоятельной работы

#### Задание 1

#### **Ситуация для анализа «Планирование привлечения персонала»**

**Описание ситуации.** Необходимо составить оперативный план работы с персоналом в организации, где вы работаете или проходите практику. Одним из разделов этого плана является раздел «Планирование привлечения персонала». Анализ показал, что организация имеет дополнительную потребность в персонале.

**Постановка задачи.** Определите, за счет каких внутренних и внешних источников предполагается обеспечить потребность в персонале в планируемом году, раскройте преимущества и недостатки источников и определите конкретные потребности в персонале.

## **Тема 7. Оценка в системе управления персоналом.**

### Вопросы для обсуждения

1. Место и роль функции оценки в системе управления персоналом.
2. Задачи управления, требующие оценки персонала: найм, отбор, организация деятельности, контроль.
3. Основные методы оценки персонала.
4. Экспертная оценка профессионально-значимых, деловых и личностных качеств.

### Вопросы (задания) для самостоятельной работы

Круглый стол на тему: «Оценка персонала: зачем она нужна бизнесу?»

## **Тема 8. Кадровый аудит.**

### Вопросы для обсуждения

1. Понятие кадрового аудита.
2. Элементы кадрового аудита.
3. Алгоритм проведения кадрового аудита.

### Вопросы (задания) для самостоятельной работы

Дискуссия на тему: «Аудит персонала организации: что это и зачем нужно».

## **Тема 9. Отношения в организации.**

### Вопросы для обсуждения

1. Руководители и подчиненные.
2. Функции, обязанности, качества руководителя.



3. Руководитель и лидер.

4. Подчиненные и их обязанности.

5. «Одномерные» и «многомерные стили управления»

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

Написание эссе на тему: «Руководитель и лидер: сходства и различия»

### **3.1 Содержание отдельных разделов и тем**

#### **Тема 1. Стратегия кадровой политики организации, направления ее реализации**

Понятие кадровой политики и стратегии кадровой политики, их суть. Объект и субъект кадровой стратегии. Базовые принципы кадровой стратегии. Цели и задачи кадровой стратегии. Направления реализации кадровой стратегии организации: планирование и подбор персонала, развитие персонала, система мотивации и стимулирования, развитие корпоративной культуры, учетно-организационная работа.

#### **Тема 2. Стратегическое управление персоналом**

Понятие стратегического управления персоналом, его суть и значение. Система стратегического управления персоналом.

#### **Тема 3. Особенности реализации кадровой политики ее в аграрном секторе экономики**

Характеристика кадрового потенциала отрасли и тенденции его развития. Основные стратегии управления персоналом в аграрном секторе экономики. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики в аграрном секторе экономики. Оценка эффективности реализации кадровой политики в аграрном секторе экономики.

#### **Тема 4. Сущность и цели аудита персонала**

Сущность и цели аудита персонала. Принципы аудита персонала. Методы аудита персонала: организационно-статистические, социально-психологические, экономические, комплексные.

#### **Тема 5. Технология проведения аудита персонала**

Этапы проведения аудита персонала: определение целей и задач аудита персонала, выбор целевых показателей аудита, предварительный сбор информации, определение аудиторского риска, составление общего плана и программы проверки, анализ текущего состояния показателей системы управления персоналом, анализ отклонений от оптимальных значений показателей, выявление причин отклонений, сопоставление значений показателей текущего и предыдущего периодов, анализ причин изменений, составление аудиторского заключения.

#### **Тема 6. Применение кадровой политики и кадрового аудита для государственной и муниципальной службы**

Нормативно-правовые аспекты регулирования государственной и муниципальной службы. Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом в государственной и муниципальной службе. Кадровая

политика в государственной и муниципальной службе. Кадровый аудит в государственной и муниципальной службе.

#### **4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

##### **4.1. Список основной литературы**

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 440 с. (ЭБС «Инфра-М»)

2. Кузякин, Ю. П. Государственная и муниципальная служба: учебник / Ю. П. Кузякин, А. А. Ермоленко. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 284 с. (ЭБС «Инфра-М»)

##### **4.2. Список дополнительной литературы**

1. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: монография / Н.М. Кузьмина. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 167 с. (ЭБС «Инфра-М»)

2. Разнова, Н. В. Управление персоналом: учебное пособие / Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2020. - 148 с. (ЭБС «Инфра-М»)

3. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2: монография / под ред. А. Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. - 283 с. . (ЭБС «Инфра-М»)

4. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебник / О.Л. Чуланова. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 368 с. (ЭБС «Инфра-М»)

##### **4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Таблица 3. Перечень информационных ресурсов

№ п/п	Наименование	Адрес
1.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	<a href="http://consultant.ru/">http://consultant.ru /</a>
2.	Журнал Управление персоналом	<a href="http://www.top-personal.ru/magazines.html">http://www.top-personal.ru/magazines.html</a>
3.	HR-Portal. Сообщество и публикации	<a href="http://hr-portal.ru/rubric/kdp">http://hr-portal.ru/rubric/kdp</a>
4.	Официальный сайт Новосибирского государственного аграрного университета	<a href="http://nsau.edu.ru/">http://nsau.edu.ru/</a>
5.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	<a href="http://www.rosmintrud.ru/">http://www.rosmintrud.ru/</a>

#### **4.4 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю) и самостоятельной работы**

1. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ и рефератов / Новосиб. гос. аграр. ун-т; сост.: И.Э. Толстова, О.С. Ковалева, О.Г. Антошкина. – Новосибирск, 2022.

Составитель  
**Антошкина Ольга Геннадьевна**

Кадровая политика: методические указания для проведения практических  
занятий и самостоятельной работы студентов

для студентов всех форм обучения  
по направлению подготовки  
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Объем 0,2 уч. – изд. л.

Новосибирский государственный аграрный университет  
630039, Новосибирск. ул. Добролюбова, 160