

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Рег. № УП.03-60

Декан факультета государственного
и муниципального управления

« 25 » 05 2017 г.

Ковалева О.С.



ФГОС 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(МОДУЛЯ)**

Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки

профиль:

основной вид деятельности: **организационно-управленческая и экономическая**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Курс: 3 / 4

Семестр: 6 / 7

Факультет Государственного
и муниципального управления

очная / заочная
Форма обучения

Объем дисциплины (модуля)

Вид занятий	Объем занятий [зачетных ед./часов]			Семестр
	очная	заочная	очно-заочная	
Общая трудоемкость по учебному плану	3/108	3/108		6 / 7
В том числе,				
Контактная работа	48	14		
Лекции	16	8		
Практические (семинарские) занятия	32	6		
Самостоятельная работа, всего	60	94		
В том числе:				
Курсовой проект (курсовая работа)				
Контрольная работа / реферат	Р	Р		6 / 7
Форма контроля				
Экзамен (зачет)	Зачет	Зачет		6 / 7

Новосибирск 2017

Рабочая программа составлена на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к содержанию и уровню подготовки выпускников по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 № 1461

Программу разработала(и):

Доцент кафедры КП и УП,
канд. социол. наук

(должность)



подпись

Н.Н. Богдан

ФИО

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- основы управления кадровым резервом;
- основы разработки и реализации программ развития кадрового резерва персонала;
- основы разработки и реализации технологии формирования кадрового резерва;
- основы планирования работы с кадровым резервом;
- основы разработки и внедрения требований к кандидатам на замещение управленческих должностей;
- методы работы с резервом;
- методы оценки эффективности управления кадровым резервом.

уметь:

- анализировать потребность в создании резерва кадров в организации;
- принимать обоснованные решения на основе данных о кадровом потенциале организации;
- анализировать состояние и тенденции развития кадровой ситуации в организации;
- разрабатывать мероприятия по работе с кадровым резервом;
- использовать различные методы оценки резервистов;
- принимать участие в разработке программ работы с кадровым резервом

владеть:

- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- методами деловой оценки персонала;
- методами разработки и реализации программ формирования кадрового резерва.

1.2 Планируемые результаты освоения образовательной программы

Дисциплина «Управление кадровым резервом» в соответствии с требованиями ФГОС ВО направлена на формирование следующих общекультурных (ОК) и профессиональных (ПК) компетенций:

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности **ОК-3**;
- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике **ПК-2**;

– знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике **ПК-3**.

Таблица 1. Связь результатов обучения с приобретаемыми компетенциями

№ п/п	Осваиваемые знания, умения, навыки	Формируемые компетенции (ОК,ПК)
1	Знать:	
1.1 1.2 1.3 1.4 1.5 1.6 1.7	– основы управления кадровым резервом; – основы разработки и реализации программ развития кадрового резерва персонала; – основы разработки и реализации технологии формирования кадрового резерва; – основы планирования работы с кадровым резервом; – основы разработки и внедрения требований к кандидатам на замещение управленческих должностей; – методы работы с резервом; – методы оценки эффективности управления кадровым резервом.	ОК-3, ПК-2, ПК-3
2.	Уметь:	
2.1 2.2 2.3 2.4	– анализировать потребность в создании резерва кадров в организации; – принимать обоснованные решения на основе данных о кадровом потенциале организации; – анализировать состояние и тенденции развития кадровой ситуации в организации; – разрабатывать мероприятия по работе с кадровым резервом; – использовать различные методы оценки резервистов; – принимать участие в разработке программ работы с кадровым резервом.	ОК-3, ПК-2, ПК-3
3	Владеть:	
3.1 3.2 3.3	– методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; – методами деловой оценки персонала; – методами разработки и реализации программ формирования кадрового резерва.	ОК-3, ПК-2, ПК-3

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом относится к дисциплинам по выбору вариативной части.

Данная дисциплина опирается на курсы дисциплин: «Социология», «Психология в профессиональной деятельности», «Регламентация и нормирование труда», и является основой для последующего изучения дисциплин: «Рынок труда», «Основы кадровой политики и кадрового планирования».

3. Содержание дисциплины (модуля)

Распределение часов по темам и видам занятий представляется в таблице 2 по каждой форме обучения (очная, заочная):

Таблица 2. Очная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции (ОК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ПЗ)	Самостоятельная работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
	Семестр № 6					
Раздел 1. Общие вопросы управления кадровым резервом						
1.1	Тема 1. Место и роль управления кадровым резервом в общей системе управления персоналом.	2	6	12	20	ОК-3 ПК-2 ПК-3
1.2	Тема 2. Принципы и механизмы формирования кадрового резерва	4	8	4	16	
1.3	Тема 3. Оценка эффективности кадрового резерва	2	6	10	18	
Раздел 2. Технологии управления кадровым резервом						
2.1	Тема 4. Технологии и методы развития кадрового резерва	4	6	10	20	ОК-3 ПК-2 ПК-3
2.2	Тема 5. Управление кадровым резервом в аграрном секторе экономики	4	6	6	16	
-	Реферат	-	-	9	9	-
-	Подготовка к зачету	-	-	9	9	-
-	Итого	16	32	60	108	-

Заочная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции (ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ЛР, ПЗ)	Самостоятельная работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
	Семестр № 6					
Раздел 1. Общие вопросы управления кадровым резервом						
1.1	Тема 1. Место управления кадровым резервом в общей системе управления персоналом.	2	1	14	17	ОК-3 ПК-2 ПК-3
1.2	Тема 2. Принципы и механизмы формирования кадрового резерва	2	1	14	17	
1.3	Тема 3. Оценка эффективности кадрового резерва	2	1	14	17	
Раздел 2. Технологии управления кадровым резервом						
2.1	Тема 4. Технологии и методы развития кадрового резерва	2	1	14	17	ОК-3 ПК-2 ПК-3
2.2	Тема 5. Управление кадровым резервом в аграрном секторе экономики	-	2	16	18	
-	Контрольная работа	-	-	18	18	-
-	Подготовка к зачету	-	-	4	4	-
-	Итого	8	6	94	108	-

Учебная деятельность состоит из лекций, практических занятий, самостоятельной работы, реферата.

3.1. Содержание отдельных разделов и тем

Раздел 1. Общие вопросы управления кадровым резервом

Тема 1. Место управления кадровым резервом в общей системе управления персоналом. Резерв кадров в организации, его роль и функции. Подходы к определению кадрового резерва. Понятие кадрового резерва, его типы и виды. Классификация кадрового резерва. Особенности кадрового резерва в сфере ГМУ.

Тема 2. Принципы и механизмы формирования кадрового резерва. Управление кадровым резервом как система и процесс. Этапы создания кадрового резерва. Принципы формирования кадрового резерва. Взаимосвязь управления кадровым резервом с кадровой стратегией и кадровой политикой организации.

Тема 3. Оценка эффективности кадрового резерва. Понятие эффективности и результативности кадрового резерва. Подходы к оценке эффективности. Методы оценки эффективности кадрового резерва.

Раздел 2. Технологии управления кадровым резервом

Тема 4. Технологии и методы развития кадрового резерва. Конкурс как технология отбора в кадровый резерв. Оценка карьерного потенциала работников. Индивидуальное планирование профессионального и карьерного развития резервистов. Обучение как технология управления кадровым резервом.

Тема 5. Управление кадровым резервом в аграрном секторе экономики. Кадровый потенциал сельских территорий как основа создания управленческого резерва кадров. Особенности управления кадрами в отрасли. Стратегия управления кадровым резервом в отрасли. Практика применения технологий формирования кадрового резерва в аграрном секторе экономики.

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, 2014. - 440 с. (ЭБС «Инфра-М»)

4.2. Список дополнительной литературы

- † 1. Фокин, К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: монография / К.Б. Фокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. (ЭБС «Инфра-М»)



4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Таблица 3. Перечень информационных ресурсов

№ п/п	Наименование	Адрес
1.	HR-journal.ru Журнал «Работа с персоналом»	http://www.hr-journal.ru/

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

1. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ и рефератов для всех форм обучения по направлениям подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление; 38.03.03 Управление персоналом; 43.03.01 Сервис; 38.04.04 Государственное и муниципальное управление; 38.04.03 Управление персоналом / Сост. И.Э.Толстова, О.С.Ковалёва, О.Г.Антошкина.-3-е изд. – Новосибирск: НГАУ, 2017. – 22 с.

4.5. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, наглядных пособий

Таблица 4. Перечень лицензионного программного обеспечения

№ п/п	Наименование	Кол-во ключей	Тип лицензии или правообладатель
1.	MS Windows 2007	1	Microsoft
2.	MS Office 2007 prof (Word, Excel, Access, PowerPoint)	1	Microsoft
3.	Броузер Mozilla FireFox	1	Mozilla Public License

Таблица 5. Перечень плакатов (по темам), карт, стендов, макетов, презентаций, фильмов и т.д.

№ п/п	Тип	Наименование	Примечание
1.	Документ	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)	

5. Описание материально-технической базы

Таблица 6. Перечень используемых помещений

№ аудитории	Тип аудитории	Перечень оборудования
С-511	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Видеопроектор, проекционный экран, доска учебная, компьютер стационарный, тематические плакаты
С-416	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Видеопроектор, проекционный экран, доска учебная, компьютер стационарный, тематические плакаты
С-312	Компьютерный класс; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); помещение для самостоятельной работы; учебная аудитория для дипломного проектирования	Видеопроектор, интерактивная доска, мультимедиа, компьютеры 15 шт., ПО MS Windows 7 Prof, MS Office 2007 Prof (Word, Excel, Access, PowerPoint), доска интерактивная, подключение к сети «Интернет», тематические плакаты

6. Используемые интерактивные формы и методы обучения по дисциплине

Таблица 7. Активные и интерактивные формы и методы обучения
очная форма

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Вид учебных занятий	Используемые интерактивные образовательные технологии	Формируемые компетенции (ОК, ПК)
1	Тема 1. Место управления кадровым резервом в общей	2	ПЗ	Подготовка презентаций	ОК-3, ПК-2, ПК-3

	системе управления персоналом.				
2	Тема 2. Принципы и механизмы формирования кадрового резерва	2	ПЗ	Подготовка презентаций	ОК-3, ПК-2, ПК-3
3	Тема 3. Оценка эффективности кадрового резерва	2	ПЗ	Дискуссия, решение кейс-задания	ОК-3, ПК-2, ПК-3
4	Тема 4. Технологии и методы развития кадрового резерва	2/4	Л/ПЗ	Проблемная лекция, подготовка презентаций	ОК-3, ПК-2, ПК-3
5	Тема 5. Управление кадровым резервом в аграрном секторе экономики	2/2	Л/ПЗ	Проблемная лекция, решение кейс-задания	ОК-3, ПК-2, ПК-3

7. Порядок аттестации студентов по дисциплине

Для аттестации студентов по дисциплине используется традиционная система оценки знаний.

Форма аттестации – зачет.

Критерии оценки знаний студентов на зачёте:

Отметка «зачтено» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «не зачтено» предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

8. Согласование рабочей программы

Соответствует учебному плану, утвержденному Ученым советом ФГБОУ
ВО Новосибирского ГАУ, протокол от «24» дек 2017 г. № 5

Рабочая программа обсуждена и утверждена
на заседании кафедры
протокол от «10» мар 2017 г. № 10

Заведующий кафедрой
(должность)


подпись

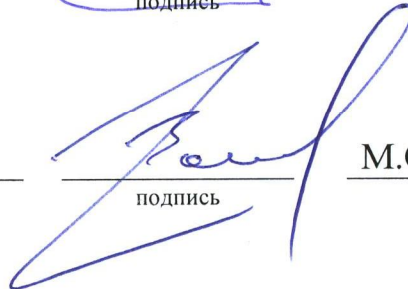
И.Э.Толстова
ФИО

Председатель методической комиссии
(должность)


подпись

О.Г.Антошкина
ФИО

Заместитель директора ИЗОП
(должность)


подпись

М.С.Вышегуров
ФИО

