Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 08.11.2026 14:22:05
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e89cd8bfce392f224a676a271b2

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»**

**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
_____ Л.В. Крылова
(подпись)
«_28_» _04_ 2025 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

# Б1.О.08 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ

Укрупненная группа направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление

Программа высшего образования – программа магистратуры

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Институт экономики и управления

Форма обучения, курс:
очная форма обучения, 1 курс
заочная форма обучения, 1 курс

Рабочая программа адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

**Донецк**
**2025**

*Рабочая программа учебной дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработанная в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»:*
*- в 2025 г. – для очной формы обучения;*
*- в 2025 г. – для заочной формы обучения.*

***Разработчик***: Кравченко Юлия Александровна, доцент кафедры экономики предприятия и управления персоналом, кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики предприятия и управления персоналом
Протокол от «_06_» __02___2025 года № 13

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Заведующий кафедрой экономики предприятия и управления персоналом

_____ А.А. Бакунов__
(подпись) (инициалы, фамилия)

СОГЛАСОВАНО
Директор института экономики и управления

Дата «_24_» ____02___ 2025 года

ОДОБРЕНО
Учебно-методическим советом ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»
Протокол от «26» ___02___ 2025 года № 7
Председатель_____ Л.В. Крылова
(подпись)

© Кравченко Ю.А., 2025 год
© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2025 год

## 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель учебной дисциплины:**

формирование комплекса знаний и умений, необходимых для освоения методов формирования эффективной кадровой политики организации в соответствии со стратегией и задачами ее развития

**Задачи учебной дисциплины:**

ознакомление студентов с основными видами кадровой политики и кадровой стратегии; формирование у студентов знаний и умений в области выявления и оценки социально-трудовых проблем организации, определения внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и развитие человеческих ресурсов организации; формирование у студентов навыков проектирования эффективной кадровой политики организации, способствующей реализации ее стратегических планов.

## 3. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к обязательной части ОПОП ВО.

Изучение дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» базируется на сумме знаний, полученных в ходе изучения «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Рынок труда», «Обоснование решений в управлении трудовыми процессами и кадровые риски», «Управление трудовым потенциалом».

Теоретические дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Организационное развитие предприятия», «Управление нематериальными активами», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Менеджмент персонала».

## 4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения изучения учебной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы **компетенции** и **индикаторы их достижения**:

| *Код и наименование компетенции* | *Код и наименование индикатора достижения компетенции* |
|---|---|
| ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | ИДК-1$_{ОПК-3}$ Разрабатывает стратегию и политику управления персоналом в динамичной среде<br>ИДК-2 $_{ОПК-3}$ Обеспечивает реализацию технологий управления персоналом организации<br>ИДК-3 $_{ОПК-3}$ Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность деятельности по управлению персоналом |

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

**знать:** основы государственного управления, механизмы и инструменты формирования политики государства; механизм формирования кадровой политики государства; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования в организации и в сфере управления персоналом; основы разработки и реализации кадровой политики организации; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.

**уметь:** разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику; руководствоваться принципами корпоративной социальной ответственности при разработке кадровой политики; выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации; проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.

**владеть:** методами формирования кадровой политики государства и организации; инструментарием проведения анализа кадровой политики организации; навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики организации; знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.

## 5. ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Модуль 1. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ.**

**Смысловой модуль 1.** Основные направления кадровой политики государства.

**Тема 1.** Кадровая политика государства, роль и место в государственном управлении.

**Тема 2.** Теоретические основы кадровой политики государства.

**Тема 3.** Методологические основы кадровой политики государства.

**Смысловой модуль 2** Реализация кадровой политики в деятельности организации по управлению персоналом.

**Тема 4** Кадровая политика – основа управления персоналом организации.

**Тема 5.** Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики.

**Тема 6.** Формирование и реализация кадровой политики организации.

**Тема 7**. Изменение кадровой политики организации.

**Тема 8**. Особенности кадровой политики организации за рубежом.

## 6. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

| Название смысловых модулей и тем | Количество часов | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | очная форма обучения | | | | | | заочная форма обучения | | | | | |
| | всего | в том числе | | | | | всего | в том числе | | | | |
| | | л[1] | п[2] | лаб[3] | инд[4] | СР[5] | | л[1] | п[2] | лаб[3] | инд[4] | СР[5] |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| **Модуль 1.Теория и практика кадровой политики государства и организации** | | | | | | | | | | | | |
| **Смысловой модуль 1. Основные направления кадровой политики государства.** | | | | | | | | | | | | |
| Тема 1. Кадровая политика государства, роль и место в государственном управлении. | 11 | 2 | 2 | - | - | 5 | 10 | - | - | - | - | 10 |
| Тема 2. Теоретические основы кадровой политики государства. | 11 | 2 | 2 | - | - | 6,3 | 10 | - | - | - | - | 10 |
| Тема 3. Методологические | 11 | 3 | 3 | - | - | 5 | 12 | 1 | 1 | - | - | 10 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| основы кадровой политики государства. | | | | | | | | | | | | |
| ***Итого по смысловому модулю 1*** | *33* | *7* | *7* | *-* | *-* | *16,3* | 32 | *1* | *1* | *-* | *-* | *30* |
| **Смысловой модуль 2 Реализация кадровой политики в деятельности организации по управлению персоналом** | | | | | | | | | | | | |
| Тема 4. Кадровая политика – основа управления персоналом организации. | 9 | 2 | 2 | - | - | 5 | 12 | 1 | 1 | - | - | 10 |
| Тема 5. Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики. | 9 | 2 | 2 | - | - | 5 | 12 | 1 | 1 | - | - | 10 |
| Тема 6. Формирование и реализация кадровой политики организации. | 9 | 2 | 2 | - | - | 5 | 12 | 1 | 1 | - | - | 10 |
| Тема 7. Изменение кадровой политики организации. | 8 | 1,5 | 1,5 | - | - | 5 | 14 | 1 | 1 | - | - | 12 |
| Тема 8. Особенности кадровой политики организации за рубежом. | 12,5 | 1,5 | 1,5 | - | - | 9,5 | 14,7 | 1 | 1 | - | - | 12,7 |
| ***Итого по смысловому модулю 2*** | *47,5* | *9* | *9* | *-* | *-* | *29,5* | 64,7 | *5* | *5* | *-* | *-* | *54,7* |
| ***Всего по смысловым модулям*** | ***77,8*** | ***16*** | ***16*** | ***-*** | ***-*** | ***45,8*** | ***96,7*** | ***6*** | ***6*** | ***-*** | ***-*** | ***84,7*** |
| ***Катт*** | ***0,8*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***0,8*** | ***-*** | ***0,9*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***0,9*** | ***-*** |
| ***СРэк*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** |
| ***ИК*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** |
| ***КЭ*** | ***2*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***2*** | ***-*** | ***2*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***2*** | ***-*** |
| ***Каттэк*** | ***0,4*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***0,4*** | ***-*** | ***0,4*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***0,4*** | ***-*** |
| ***Контроль*** | ***27*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***27*** | ***-*** | ***8*** | ***-*** | ***-*** | ***-*** | ***8*** | ***-*** |
| **Всего часов:** | **108** | **16** | **16** | **-** | **30,2** | **45,8** | **108** | **6** | **6** | - | **11,3** | **84,7** |

Примечания: 1. л – лекции;
2. п – практические (семинарские) занятия;
3. лаб – лабораторные занятия;
4. инд – индивидуальные задания;
5. СР – самостоятельная работа;

## 7. ТЕМЫ СЕМИНАРСКИХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

| N п/п | Название темы | Количество часов | |
|---|---|---|---|
| | | очная форма | заочная форма |
| 1 | Кадровая политика государства, роль и место в государственном управлении | 2 | - |
| 2 | Теоретические основы кадровой политики государства | 2 | - |
| 3 | Методологические основы кадровой политики государства | 3 | 1 |
| 4 | Кадровая политика – основа управления персоналом организации | 2 | 1 |
| 5 | Основные факторы, определяющие содержание кадровой | 2 | 1 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | политики | | |
| 6 | Формирование и реализация кадровой политики организации | 2 | 1 |
| 7 | Изменение кадровой политики организации | 1,5 | 1 |
| 8 | Особенности кадровой политики организации за рубежом | 1,5 | 1 |
| Всего: | | 16 | 6 |

**8. ТЕМЫ ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ** – не предусмотрены

| Номер № п/п | Название темы | Количество часов | |
|---|---|---|---|
| | | очная форма | заочная форма |
| | | | |

**9. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

| Номер п/п | Название темы | Количество часов | |
|---|---|---|---|
| | | очная форма | заочная форма |
| 1 | Кадровая политика государства, роль и место в государственном управлении | 5 | 10 |
| 2 | Теоретические основы кадровой политики государства | 6,3 | 10 |
| 3 | Методологические основы кадровой политики государства | 5 | 10 |
| 4 | Кадровая политика – основа управления персоналом организации | 5 | 10 |
| 5 | Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики | 5 | 10 |
| 6 | Формирование и реализация кадровой политики организации | 5 | 10 |
| 7 | Изменение кадровой политики организации | 5 | 12 |
| 8 | Особенности кадровой политики организации за рубежом | 9,5 | 12,7 |
| | Всего | 45,8 | 84,7 |

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

В ходе реализации учебной 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;
- 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;
- экзамен проводится 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.

## 11. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

***Вопросы для контрольных работ и текущего модульного контроля***

1. Концептуальные основы анализа состава и состояния кадров органов государственного управления.
2. Теоретические аспекты формирования и государственного регулирования развития кадрового потенциала страны.
3. Кадровое обеспечение органов государственного управления.
4. Воспроизводство и классификация кадров.
5. Основные направления разработки кадровой политики.
6. Методологические подходы, обеспечивающие качество кадрового потенциала.
7. Цели и задачи кадровой политики государства.
8. Субъекты и объекты кадровой политики государства.
9. Подходы, принципы, функции кадровой политики государства.
10. Методы исследования кадровой политики государства.
11. Сущность кадровой политики организации.
12. Основные элементы кадровой политики организации.
13. Основные типы кадровой политики организации.
14. Векторы кадровой политики современных предприятий.
15. Факторы, определяющие содержание кадровой политики.
16. Этапы проектирования кадровой политики организации.
17. Задачи, составные части и свойства кадровой политики организации.
18. Особенности кадровой политики органов госуправления.
19. Кадровое планирование на предприятии.
20. Подбор, отбор и расстановка кадров в организации.
21. Деловая оценка персонала организации.
22. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
23. Кадровая служба – координирующий и организующий орган разработки кадровой политики организации.
24. Российский опыт разработки кадровой политики организации.

## 12. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Оценочные средства детализируются по видам работ в оценочных материалах по учебной дисциплине, которые утверждаются на заседании кафедры.

Система оценивания по учебной дисциплине по очной форме обучения

| **Форма контроля** | **Максимальное количество баллов** | |
|---|---|---|
| | **За одну работу** | **Всего** |
| Текущий контроль<br>- коллоквиум (темы 1-8)<br>- тест (темы 1-8)<br>- контрольная работа (текущий модульный контроль 1,2) | <br>2<br>1<br>8 | <br>16<br>8<br>16 |
| Промежуточная аттестация | *экзамен* | *60* |
| **Итого за семестр** | *100* | |

Система оценивания по учебной дисциплине на заочной форме обучения

| **Форма контроля** | **Максимальное количество баллов** | |
|---|---|---|
| | **За одну работу** | **Всего** |
| Текущий контроль<br>- коллоквиум (темы 1-8)<br>- тест (темы 1-8)<br>- контрольная работа (текущий модульный контроль 1,2) | <br>2<br>1<br>8 | <br>16<br>8<br>16 |
| Промежуточная аттестация | *экзамен* | *60* |
| **Итого за семестр** | *100* | |

*Вопросы для подготовки к экзамену:*

1. Основные понятия, используемые в теории кадровой политике государства.
2. Кадровая политика государства в системе государственного управления.
3. Кадровая политика государства как подсистема государственного управления.
4. Концептуальные основы анализа состава и состояния кадров органов государственного управления.
5. Теоретические аспекты формирования и государственного регулирования развития кадрового потенциала страны.
6. Кадровое обеспечение органов государственного управления.
7. Воспроизводство и классификация кадров.
8. Основные направления разработки кадровой политики.
9. Методологические подходы, обеспечивающие качество кадрового потенциала.
10. Цели и задачи кадровой политики государства.
11. Субъекты и объекты кадровой политики государства.
12. Подходы, принципы, функции кадровой политики государства.
13. Методы исследования кадровой политики государства.
14. Сущность кадровой политики организации.
15. Основные элементы кадровой политики организации.
16. Основные типы кадровой политики организации.
17. Векторы кадровой политики современных предприятий.
18. Факторы, определяющие содержание кадровой политики.
19. Этапы проектирования кадровой политики организации.
20. Роль кадровой службы в разработке кадровой политики организации.
21. Разработка Положения о кадровой политике.
22. Пути реализации кадровой политики организации.
23. Проблемы кадровой политики организации.
24. Особенности стиля реализации изменений кадровой политики организации.
25. Пути преодоления сопротивления изменениям кадровой политики организации.

26. Задачи, составные части и свойства кадровой политики организации.
27. Особенности кадровой политики органов госуправления.
28. Кадровое планирование на предприятии.
29. Подбор, отбор и расстановка кадров в организации.
30. Деловая оценка персонала организации.
31. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
32. Кадровая служба – координирующий и организующий орган разработки кадровой политики организации.
33. Российский опыт разработки кадровой политики организации.

## 13. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

| **Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу** | | | | | | | | **Максимальная сумма баллов** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Смысловой модуль № 1** | | | **Смысловой модуль № 2** | | | | | **Текущий контроль** | **Экзамен** | **Все виды учебной деятельности** |
| Т1 | Т2 | Т3 | Т4 | Т5 | Т6 | Т7 | Т8 | 40 | 60 | 100 |
| 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | | | |

Примечание. Т1, Т2, … , Т8 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

| **Сумма баллов за все виды учебной деятельности** | **По государственной шкале** | **Определение** |
|---|---|---|
| 90-100 | «Отлично» (5) | отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей |
| 80-89 | «Хорошо» (4) | хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10 %) |
| 75-79 | | хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15 %) |
| 70-74 | «Удовлетворительно» (3) | удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков |
| 60-69 | | удовлетворительно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии |
| 35-59 | «Неудовлетворительно» (2) | неудовлетворительно – с возможностью повторной аттестации |
| 0-34 | | неудовлетворительно – с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией) |

## 14. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

**Основная литература:**

1. Забарина Д.А. Теория и практика кадровой политики государства и организации [Текст]: учебное пособие для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом ОП «Магистратура» очной и заочной форм обучения / Д. А. Забарина. – Донецк: ИП Кириенко, 2024. – 280 с.

2. Бакунов А.А. Организационное развитие предприятия: учебное пособие для студентов направлений подготовки 38.04.01 Экономика (профиль Экономика предприятия), 38.04.03 Управление персоналом, образовательный уровень «Магистратура», очная и заочная формы обучения / А. А. Бакунов, М..С. Защук. – Донецк, ДОННУЭТ, 2023. – 149 с.

3. Донец Л. И. Управление карьерой: рекоменд. ученым советом Донец. нац. ун-та экономики и торговли им. М. Туган-Барановского: учеб. пособие / Л.И. Донец. – Донецк:

Тема 8. Особенности кадровой политики организации за рубежом.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Разработчик:
Кравченко Юлия Александровна
доцент кафедры экономики предприятия
и управления персоналом,
к.э.н.

*(подпись)*

Заведующий кафедрой:
Бакунов Александр Алексеевич
профессор кафедры экономики предприятия
и управления персоналом,
к.э.н., профессор

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*(подпись)*

ДонНУЭТ, 2023. – 180 с.

**Дополнительная литература:**

1. Алексеев, С. Б. Управленческая экономика: учеб. пособие / С. Б. Алексеев ; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского" . ─ Донецк : ДонНУЭТ, 2020 . ─ 128 с.

2. Донец Л. И. Типология поведения в бизнесе: рекоменд. ученым советом Донец. нац. ун-та экономики и торговли им. М. Туган-Барановского: учеб. пособие / Л.И. Донец. – Донецк: ДонНУЭТ, 2020. – 307 с.

3. Донец, Л. И. Управление знаниями: учеб. пособие [для студентов оч. и заоч. формы обучения направления подгот. 38.04.01 "Экономика" (профиль "Экономика предприятия), образоват. уровень "магистратура"] / Л. И. Донец ; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предприятия . ─ Донецк : Кириенко С. Г., 2024 . ─ 287 с.

4. Забарина Д.А. Деловые межкультурные коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов напр. под. 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной форм обучения / Д.А. Забарина, Ю.А. Кравченко – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ», 2023. – 141 с.

5. Забарина Д.А. Теория и практика кадровой политики государства и организации [Текст]: учебное пособие для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом ОП «Магистратура» очной и заочной форм обучения / Д. А. Забарина. – Донецк: ДонНУЭТ, 2019. – 184 с.

6. Защук М.С. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие для студ. напр. подг. 38.04.03 Управление персоналом ОУ Магистратура очной и заочной формы обучения / МОН ДНР, ГО ВПО «Донец. нац. ун-т экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», каф. экономики предприятия/ [М.С. Защук. – Донецк: ДонНУЭТ, 2023. – 150с.

7. Защук, М. С. Бизнес-планирование инновационных проектов: учеб. пособие / М. С. Защук; ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского". ─ Донецк : ДонНУЭТ, 2023 . ─ 154 с.

8. Лебеденко Е.А. Экономическая диагностика трудовых процессов: учебное пособие для студ. напр. подг. 38.04.03 Управление персоналом ОУ Магистратура очной и заочной формы обучения / МОН ДНР, ГО ВПО «Донец. нац. ун-т экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», каф. экономики предприятия; [Е.А. Лебеденко]. – Донецк: ДонНУЭТ, 2023. – 125 с.

9. Сергеева, А. В. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений: конспект лекций для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» ОП «Магистратура» очной и заочной форм обучения / А.В. Сергеева; М-во образования и науки ДНР, Гос. орг. высшего проф. образования "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предпр. ─ Донецк: [ДонНУЭТ], 2019. – 147 с.

**Учебно-методические издания:**

1. Ващенко, Н. В. Потенциал и развитие предприятия: методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся / Н. В. Ващенко. ─ Донецк: [ДонНУЭТ], 2023 . ─ 90 с.

2. Теория и практика кадровой политики государства и организации: практикум (электронный ресурс) для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом ОП «Магистратура» очной и заочной форм обучения / Д.А. За-барина; М-во образования и науки ДНР, Гос. орг. высшего проф. образования «Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского», каф. экономики предпр. ─ Донецк

: [ДонНУЭТ], 2019. – 95 с.

3. Забарина Д.А. Теория и практика кадровой политики государства и организации: дистанционный курс для студентов напр. под. 38.04.03 Управление персоналом очной и заочной форм обучения / Д.А. Забарина. – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2019 – Режим доступа: http://distant.donnuet.education.

## 15. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Автоматизированная библиотечная информационная система Unilib UC : версия 2.110 // Научная библиотека Донецкого национального университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского. – [Донецк, 2021–]. – Текст : электронный.
2. Электронный каталог Научной библиотеки Донецкого национального университета экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского. – Донецк : НБ ДОННУЭТ, 1999– . – URL:http://catalog.donnuet.ru. – Текст : электронный.
3. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро». – Москва : ООО «Дата Экспресс», 2024– . – Текст : электронный.
4. IPR SMART : весь контент ЭБС Ipr books : цифровой образовательный ресурс / ООО «Ай Пи Эр Медиа». – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2007 –. – URL:http://www.iprbookshop.ru. – Режим доступа: для авторизированных пользователей. – Текст. Аудио. Изображения : электронные.
5. Лань : электронная-библиотечная система. – Санкт-Петербург : Лань, cop. 2011–2024. – URL:https://e.lanbook.com/ – Режим доступа: для авторизированных пользователей. – Текст : электронный.
6. СЭБ : Консорциум сетевых электронных бибилиотек / Электронная-библиотечная система «Лань» при поддержке Агентства стратегических инициатив. – Санкт-Петербург : Лань, cop. 2011–2024. – URL:https://seb.e.lanbook.com/ – Режим доступа : для пользователей организаций – участников, подписчиков ЭБС «Лань». – Текст : электронный.
7. Polpred : электронная библиотечная система : деловые статьи и интернет-сервисы / ООО «Полпред Справочники». – Москва : Полпред Справочники, cop. 1997–2024. – URL:https://polpred.com. – Текст : электронный.
8. Book on lime : дистанционное образование : электронная библиотечная система / издательство КДУ МГУ им. М.В. Ломоносова. – Москва : КДУ, cop. 2017 –. – URL:https://bookonlime.ru. – Текст . Изображение. Устная речь : электронные.
9. Информио : электронный справочник / ООО «РИНФИЦ». – Москва : Издательский дом «Информио», 2009 –. – URL: https://www.informio.ru. – Текст : электронный.
10. Университетская библиотека онлайн : электронная библиотечная система. – ООО «Директ-Медиа», 2006–. – URL:https://biblioclub.ru/ – Режим доступа: для авторизированных пользователей. – Текст : электронный.
11. Научно-информационный библиотечный центр имени академика Л.И. Абалкина / Российский экономический унтиниверситет имени В.Г. Плеханова. – Москва : KnowledgeTree Inc., 2008– . – URL:http://liber.rea.ru/login.php. – Режим доступа: для авторизированных пользователей. – Текст : электронный.
12. Библиотечно-информационный комплекс / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Финансовый университет, 2019– . – URL:http://library.fa.ru/ – Режим доступа: для авторизированных пользователей. – Текст : электронный.
13. Зональная научная библиотека имени Ю.А. Жданова / Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016 – . – URL:https://library.lib.sfedu.ru/ – Режим доступа: для авторизированных пользователей. – Текст : электронный.
14. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: информационно- аналитический портал / ООО Научная электронная библиотека. – Москва : ООО Научная электронная

библиотека, cop. 2000–2024. – URL:https://elibrary.ru. – Режим доступа: для зарегистрированных пользователей. – Текст : электронный.

15. CYBERLENINKA : Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» / [Е. Кисляк, Д. Семячкин, М. Сергеев ; ООО «Итеос»]. – Москва : КиберЛенинка, 2012 – . – URL:http://cyberleninka.ru. – Текст : электронный.

16. Национальная электронная библиотека : НЭБ : федеральная государственная информационная система / Министерство культуры Российской Федерации [и др.]. – Москва : Российская государственная библиотека : ООО ЭЛАР, [2008 – ]. – URL:https://rusneb.ru/ – Текст. Изображение : электронные.

## 16. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Учебная аудитория №4406 (для проведения занятий лекционного типа): рабочие места обучающихся – 60; рабочее место преподавателя; стационарная доска;

2. Учебная аудитория №4240 (для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации): рабочие места обучающихся – 50; рабочее место преподавателя; рабочие места обучающихся; стационарная доска; проектор мультимедийный; проекционный экран.

3. Учебная аудитория №4119 (для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации): рабочие места обучающихся – 24; рабочее место преподавателя; стационарная доска; проектор мультимедийный; проекционный экран.

## 17. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

| ФИО педагогического (научно-педагогического) работника, участвующего в реализации образовательной программы | Условия привлечения (по основному месту работы, на условиях внутреннего/ внешнего совместительства; на условиях договора гражданско-правового характера (далее – договор ГПХ) | Должность, ученая степень, ученое звание | Уровень образования, наименование специальности, направления подготовки, наименование присвоенной квалификации | Сведения о дополнительном профессиональном образовании |
|---|---|---|---|---|
| Кравченко Юлия Александровна | По основному месту работы | Должность – доцент кафедры экономики предприятия и управления персоналом, ученая степень – кандидат экономических наук, ученое звание - отсутствует | Высшее, специальность: Экономика предприятия, экономист. Диплом кандидата экономических наук КА №000449 | 1. Удостоверение о повышении квалификации №1-13888 от 21.09.2022 г., «Актуальные вопросы преподавания в образовательных учреждениях высшего образования: нормативно-правовое, психолого-педагогическое и методическое сопровождение», 24 часа, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донской государственный технический университет», г. Ростов-на-Дону<br>2. Удостоверение о повышении квалификации №1-19373 от 08.09.2023 г., «Организационно-экономические аспекты |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | разработки и реализации программ высшего образования по направлениям подготовки Экономика и управление», 36 часа, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донской государственный технический университет», г. Ростов-на-Дону<br>3. Удостоверение о повышении квалификации №1-24876 от 19.09.2024 г., «Обеспечение научно-технологических прорывов и достижения технологического суверенитета Российской Федерации, 24 часа, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донской государственный технический университет», г. Ростов-на-Дону |

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ Б.1.О.08 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Трудоемкость учебной дисциплины 3 з.е.

Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине:

знать: основы государственного управления, механизмы и инструменты формирования политики государства; механизм формирования кадровой политики государства; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования в организации и в сфере управления персоналом; основы разработки и реализации кадровой политики организации; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.

уметь: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику; руководствоваться принципами корпоративной социальной ответственности при разработке кадровой политики; выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации; проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.

Компетенции выпускников и индикаторы их достижения

| *Код и наименование компетенции* | *Код и наименование индикатора достижения компетенции* |
|---|---|
| ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | ИДК-1$_{ОПК-3}$ Разрабатывает стратегию и политику управления персоналом в динамичной среде<br>ИДК-2 $_{ОПК-3}$ Обеспечивает реализацию технологий управления персоналом организации<br>ИДК-3 $_{ОПК-3}$ Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность деятельности по управлению персоналом |

Смысловые модули и темы учебной дисциплины:

Смысловой модуль 1. Основные направления кадровой политики государства.
Тема 1. Кадровая политика государства, роль и место в государственном управлении.
Тема 2. Теоретические основы кадровой политики государства.
Тема 3. Методологические основы кадровой политики государства.

Смысловой модуль 2 Реализация кадровой политики в деятельности организации по управлению персоналом.
Тема 4. Кадровая политика – основа управления персоналом организации.
Тема 5. Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики.
Тема 6. Формирование и реализация кадровой политики организации.
Тема 7. Изменение кадровой политики организации.

Тема 8. Особенности кадровой политики организации за рубежом.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Разработчик:
Кравченко Юлия Александровна
доцент кафедры экономики предприятия
и управления персоналом,
к.э.н.

(подпись)

Заведующий кафедрой:
Бакунов Александр Алексеевич
профессор кафедры экономики предприятия
и управления персоналом,
к.э.н., профессор

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

(подпись)