

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 03.09.2024 11:38:39
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«**ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**»

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель СПН



М.Л. Белоножко

31 мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: Кадровая политика и кадровое обеспечение it-сферы

направление подготовки: 27.04.03 Системный анализ и управление

направленность: Управление социально-экономическими системами форма

обучения: заочная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 27.05.2021 г. и требованиями ОПОП по направлению подготовки направление подготовки: 27.04.03 Системный анализ и управление, направленность: Управление социально-экономическими системами, к результатам освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровое обеспечение it-сферы»

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры Маркетинга и муниципального управления
Протокол № 20 от «31» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой



М.Л. Белоножко

Рабочую программу разработал:

Колтунова Ю.И., доцент кафедры МиМУ, к.с.н, доцент



1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: освоение теоретических знаний в области кадровой политики и кадрового аудита с учетом законодательства и специфики сфер деятельности экономического субъекта, приобретение умений и способности их применять на практике, развитие творческого мышления обучающихся, а также формирование профессиональных компетенций, необходимых выпускнику.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания о теоретико-методологической основе кадровой политики;
- уметь использовать полученные знания для анализа специфики кадровой деятельности в it сфере;
- овладение навыками использования в профессиональной деятельности с кадровой информацией, а также в сфере государственного кадрового аудита.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Кадровая политика и кадровое обеспечение it-сферы» относится к дисциплинам части Блока 1, формируемой участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

Знание:

- принципов и методов планирования, формирования программ проведения обеспечения кадрами it сферы с учетом законодательства и специфики сфер деятельности экономического субъекта

Умение:

- обосновывать управленческие решения и формировать планы проведения процедур контроля и обеспечения персоналом.

Владение:

- навыками работы проектирования и планирования деятельности, принимать управленческие решения в процессе осуществления кадровой политики в it-сфере.

Содержание дисциплины «Кадровая политика и кадровое обеспечение it-сферы» является логическим продолжением содержания дисциплин: «Теория и методология научного исследования», «Автоматизированные системы управления».

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Применяет методы управления командной работой	Знать: 3.3.1 методы управления командной работой
	УК-3.2. Осуществляет выбор правил командной работы как основы межличностного	Уметь: У.3.2 применять правила командной работы
	УК-3.3. Осуществляет выбор стратегии формирования команды и контроль её реализации	Знать: 3.3.3 понятие стратегии Владеть: В.3.3 способностью осуществлять выбор стратегии
ПКС – 4. Способен управлять инфраструктурой разработки и сопровождения требований к системам	ПКС-4.1. Использует возможности систем поддержки разработки и сопровождения требований	Знать: 3.4.1 нормативно-правовую документацию, необходимую для разработки и сопровождения требований к системам
		Уметь: У.4.1 использовать возможности социально- экономических систем

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 час.

Таблица 4.1

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7
заочная	2/3	8	8		124	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

Очная форма обучения (ОФО)

Не реализуется

Заочная форма обучения (ЗФО) – 3 семестр

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	Терминологическая сущность и содержание, вкладываемое в понятие «кадровая политика и кадровый аудит». Теоретические основы кадровой политики организации	1	1		20	24	УК- 3.1	Устный опрос
2	2	Оптимальные методы осуществления кадровой политики	1	1		20	22	УК-3.1	Работа в малых группах
3	3	Основные направления (элементы) кадровой политики организации. Документационное обеспечение	1	1		20	22	УК-3.2	Дискуссия
4	4	Использование HR технологий в кадровой политике организации	1	1		20	22	УК-3.3	Тестовые задания
5	5	Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике	1	1		20	22	УК-3.3	Подготовка презентаций
6	6	Формирование кадровой политики организации	1	1		10	12	УК-3.3	Дискуссия
7	7	Технология проведения аудита	2	2		10	12	УК-3.3	Деловая игра
8	Зачет					4	4		Подготовка к зачету
Итого			8	8	-	128	144		

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

Раздел 1. Терминологическая сущность и содержание, вкладываемое в понятие «HR кадровая политика и кадровый аудит»

Специфика кадровой политики и кадрового аудита. Экономическое содержание кадровой политики.

Раздел 2. Оптимальные методы осуществления кадровой политики.

Кадровая политика организации состоит из совокупности кадровых политик по разным направлениям, в частности: политики обеспечения организации кадрами; политики оценки персонала; политики развития и продвижения персонала; политики вознаграждения персонала; политики управления персоналом; политики трудовых отношений; политики формирования организационной культуры; политики коммуникаций с персоналом; политики охраны труда и социальной защиты персонала, методы управления командой и т. д. Приступая к разработке кадровой политики по направлениям, собственники, руководство организации обязаны сформулировать для себя тематические группы вопросов по направлениям кадровой политики и в ходе обсуждения («мозгового штурма») ответить на них. Это необходимо для разработки эффективной кадровой политики.

Раздел 3. Основные направления (элементы) кадровой политики организации.

Документационное обеспечение.

Составляющие элементы кадровой политики фирмы: Политика занятости – обеспечение высококвалифицированным персоналом и создание привлекательных условий труда и обеспечение его безопасности, а также возможностей для продвижения работников с целью повышения степени их удовлетворённости работой. Политика обучения – формирование соответствующей базы обучения, чтобы работники могли повысить квалификационный уровень и тем самым получить возможность своего профессионального продвижения.

Политика оплаты труда – предоставление более высокой заработной платы, чем в других фирмах, в соответствии со способностями, опытом, ответственностью работника. Политика благосостояния – обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других нанимателей; социальные условия должны быть привлекательны для работников и взаимовыгодны для них и фирмы. Политика трудовых отношений – установление определённых процедур для разрешения трудовых конфликтов. Методы реализации: а) в сфере занятости – анализ рабочих мест, методы найма, способы отбора, продвижение по службе, отпуска, увольнения и т. д.; б) в сфере обучения – проверка новых работников, практическое обучение, развитие; в) в сфере оплаты труда – оценка работ, льготные схемы, скользящие ставки, учёт различий в жизненном уровне и т. д.; г) в сфере благосостояния – пенсии, пособия по болезни и нетрудоспособности, медицинские, транспортные услуги, жильё, питание, спорт, общественная деятельность, помощь в личных проблемах; д) в сфере трудовых взаимоотношений – меры по установлению лучшего стиля руководства, отношения с профсоюзами и т. д.

Раздел 4. Использование HR технологий в кадровой политике организации

Кадровая технология, как средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организации, ее эффективное функционирование. Использование кадровых технологий субъектам управления на основе информации о кадровых процессах и кадровых отношениях в организации предпринимать необходимые действия по отношению к персоналу. Применение кадровых технологий.

Содержание кадровых технологий представляет собой совокупность последовательно возможных возможностей человека (способностях, профессиональных знаниях, умениях, навыках), либо сформировать требуемые для организации, либо изменить условия их реализации. Структура кадровых технологий.

Раздел 5. Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации.

Понятие «кадровый потенциал» отражает ресурсный аспект социально-экономического развития.

Кадровый потенциал организации в широком смысле этого слова. Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле - в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Управление кадровым потенциалом.

Долгосрочный кадровый потенциал.

Текущий кадровый потенциал.

Целевой накопительный кадровый потенциал. «Кадровый потенциал управления организацией».

Раздел 6. Формирование кадровой политики организации.

Формирование кадровой политики. Выявление потенциальных возможностей в сфере управления людьми, реализация организационной стратегии.

Факторы внешней среды — те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности. К ним относятся:

ситуация на рынке труда (демографические факторы, политика в области образования, взаимодействие с профсоюзами);

тенденции экономического развития;

научно-технический прогресс (характер и содержание труда, который оказывает влияние на потребности в тех или иных специалистах, возможности переподготовки персонала); нормативно-правовая среда (т.е. те «правила игры», которые установлены государством; трудовое законодательство, законодательство в области охраны труда, занятости, социальные гарантии и т.д.).

Факторы внутренней среды — это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации. К ним можно отнести:

цели организации (на их основе формируется кадровая политика);

стиль управления (жестко централизована или предпочитающая принцип децентрализации — в зависимости от этого требуются разные специалисты); финансовые ресурсы (от этого зависит возможность организации финансировать мероприятия по управлению персоналом);

кадровый потенциал организации (связан с оценкой возможностей работников организации, с правильным распределением обязанностей между ними, что является источником эффективной и стабильной работы);

стиль руководства (все они не в одинаковой мере влияют на проведение определенной кадровой политики).

Раздел 7. Технологии проведения кадрового аудита.

Модели аудита. Модель аудита на предприятии характеризуется определенным порядком его проведения:

- постановка проблемы аудита;
- планирование работы;
- сбор информации;
- оценка учетных систем и систем внутреннего контроля;
- анализ проблемы с использованием экономико-математических методов и моделей;
- составление аудиторского заключения (отчета).

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	4	5	6
1	1		1		Терминологическая сущность и содержание, вкладываемое в понятие «кадровая политика и кадровый аудит» Теоретические основы кадровой политики организации
2	2		1		Оптимальные методы осуществления кадровой политики
3	3		1		Основные направления (элементы) кадровой политики организации. Документационное обеспечение
4	4		1		Использование HR технологий в кадровой политике организации
5	5		1		Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации
6	6		1		Формирование кадровой политики организации
7	7		2		Технологии проведения кадрового аудита
Итого:			8		

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практических занятий
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	4	5	6
1	1		1	-	Развитие теории и практики управления персоналом
2	2		1	-	Кадровая политика предприятия, виды кадровой политики предприятия
3	3		1	-	Разработка стратегии УП. Внутрифирменный подбор кандидатов. Краткосрочная и долгосрочная занятость.
4	4		1	-	Маркетинг персонала
5	5		1		Мотивация трудовой деятельности менеджера
6	6		1		Формирование кадровой политики организации
7	7		2		Технологии проведения кадрового аудита
Итого:		-	8	-	

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	2	3	4	5	6	7
1	1		20	-	Развитие теории и практики управления	Подготовка к устному опросу
2	2		20	-	Кадровая политика предприятия, виды кадровой политики	Подготовка к решению задач

3	3		20	-	Разработка стратегии УП. Внутрифирменный подбор кандидатов.	Подготовка к дискуссии
4	4		20	-	Маркетинг персонала	Подготовка к практическим занятиям (тест)
5	5		20		Мотивация трудовой деятельности менеджера	Подготовка презентаций
6	6		10		Формирование кадровой политики организации	Подготовка к дискуссии
7	7		18		Технологии проведения кадрового аудита	Подготовка к деловой игре
8	8		4			Подготовка к зачету
7	Итого		128			

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- решение задач (практическая работа)
- разбор практических ситуаций (практические занятия).

6. Тематика курсовых работ/проектов

Не предусмотрено

7. Контрольные работы

Не предусмотрено

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.1.

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1.1	Устный опрос	10
1.2	Работа в малых группах	10
1.3	Дискуссия	15
1.4	Тест	20
1.5	Подготовка презентаций	15
1.6	Дискуссия	15
1.7	Деловая игра	15
	ВСЕГО	100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС «Издательства Лань»;
- ЭБС «Электронного издательства ЮРАЙТ»;
- Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ;
- Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU»;

- ЭБС «IPRbooks»;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО УГНТУ (г. Уфа);
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО УГТУ (г. Ухта);
- ЭБС «Перспект»;
- ЭБС «Консультант студент».

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Office Professional Plus;
2. Microsoft Windows.

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	Персональные компьютеры	Проектор, экран

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся знакомятся с содержанием задания, изучают методику и выполняют письменную работу в формате практического задания. Для эффективной работы, обучающиеся должны иметь соответствующие канцелярские принадлежности, индивидуальный план магистранта, конспект лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя.

Задания для выполнения на практических занятиях, раздаточный и справочный материал обучающиеся получают индивидуально от преподавателя.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа: методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся всех направлений подготовки (уровень магистратуры) и форм обучения / сост. С.С. Ситёва, отв. редактор М.Л. Белоножко; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК ТИУ, 2020. – 22 с.

Контрольная работа: методические рекомендации по выполнению контрольных работ для обучающихся всех направлений подготовки (уровень магистратуры) заочной формы обучения / сост. С.С. Ситёва, отв. редактор Белоножко М.Л.; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК ТИУ, 2020. – 26 с.

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Кадровая политика и кадровое обеспечение it-сферы
 Код, направление подготовки: 27.04.03 Системный анализ и управление
 Направленность: Управление социально-экономическими системами

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
1	2	3	4	5	6
УК-3	Знать: УК-3.1 3.3.1 методы управления командной работой	Не знает методы управления командной работой	Не достаточно хорошо знает методы управления командной работой	Хорошо знает методы управления командной работой	В совершенстве знает методы управления командной работой
	Уметь: УК-3.2 У.3.2 применять правила командной работы	Не умеет применять правила командной работой	Не достаточно хорошо умеет применять правила командной работы	Хорошо умеет применять правила командной работы	В совершенстве умеет применять правила командной работы
	Знать: УК-3.3 3.3.3 понятие стратегии	Не знает понятие стратегии	Не достаточно хорошо знает понятие стратегии	Хорошо знает понятие стратегии	В совершенстве знает понятие стратегии
	Владеть: УК-3.3 В.3.3 способностью осуществлять выбор стратегии	Не владеет способностью осуществлять выбор стратегии	Недостаточно хорошо владеет способностью осуществлять выбор стратегии	Хорошо владеет способностью осуществлять выбор стратегии	В совершенстве владеет способностью осуществлять выбор стратегии
ПКС -4	Знать: ПКС-4.1 3.4.1 нормативно-правовую документацию, необходимую для разработки и сопровождения требований к системам	Не знает нормативно-правовую документацию, необходимую для разработки и сопровождения требований к системам	Не достаточно хорошо знает нормативно-правовую документацию, необходимую для разработки и сопровождения требований к системам	Хорошо знает нормативно-правовую документацию, необходимую для разработки и сопровождения требований к системам	В совершенстве знает нормативно-правовую документацию, необходимую для разработки и сопровождения требований к системам
	Уметь: ПКС-4.1 У.4.1 использовать возможности социально-экономических систем	Не использует возможности социально-экономических систем	Не достаточно использует возможности социально-экономических систем	Хорошо использует возможности социально-экономических систем	В совершенстве использует возможности социально-экономических систем

**КАРТА
обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой**

Дисциплина: Кадровая политика и кадровое обеспечение it-сферы

Код, направление подготовки: 27.04.03 Системный анализ и управление

Направленность: Управление социально-экономическими системами

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	2	3	4	5	6
1	Масилова, М.Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. - Владивосток : ВГУЭС, 2019. - 75 с. - ЭБС "Лань". - Текст : непосредственный. https://e.lanbook.com/book/161433	ЭР	15	100	+
2	Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477357	ЭР	15	100	+
3	Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/479808	ЭР	15	100	+
4	Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477303	ЭР	15	100	+

Заведующий кафедрой МиМУ



М.Л. Белоножко

Директор БИК



Д.Х. Каюкова

**Дополнения и изменения
к рабочей программе дисциплины
Кадровая политика и кадровое обеспечение it-сферы
на 2023 - 2024 учебный год**

С учётом развития науки, практики, технологий и социальной сферы, а также результатов мониторинга потребностей работодателей, в рабочую программу вносятся следующие дополнения (изменения):

№	Вид дополнений/изменений	Содержание дополнений/изменений, вносимых в рабочую программу
1	Актуализация современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	<p>Изложить п.9.2 в следующей редакции: 9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Электронно-библиотечная система (обеспечивающая доступ, в том числе к профессиональным базам данных) ООО «ЭБС ЛАНЬ» https://e.lanbook.com – «Образовательная платформа ЮРАЙТ» (обеспечивающая доступ, в том числе к профессиональным базам данных) «Электронного издательства ЮРАЙТ» www.urait.ru – Электронная библиотека/Электронный каталог Тюменского индустриального университета http://webirbis.tsogu.ru/ – Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» (обеспечивающая доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам) http://www.elibrary.ru – Электронно-библиотечная система (обеспечивающая доступ, в том числе к профессиональным базам данных) «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru – Научно-техническая библиотека ФГАОУ ВО «РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина» http://elib.gubkin.ru/ – Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет» http://bibl.rusoil.net/ – Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет» http://lib.ugtu.net/books – Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru – Электронно-библиотечная система «PROФобразование» www.profspo.ru – Национальная электронная библиотека (НЭБ) https://rusneb.ru/

Дополнения и изменения внес:

доцент кафедры МиМУ, к.с.н., доцент



Ю.И. Колтунова

Дополнения (изменения) в рабочую программу рассмотрены и одобрены на заседании кафедры маркетинга и муниципального управления

Заведующий кафедрой МиМУ



М.Л. Белоношко

«15» мая 2023 г.