

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Факультет управления
Менеджмента



УТВЕРЖДЕНО
Декан
Кудряков В.Г.
протокол от 28.04.2025 № 8

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)подготовки: Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: 2 года

Объем:
в зачетных единицах: 4 з.е.
в академических часах: 144 ак.ч.

2025

Разработчики:

Доцент, кафедра менеджмента Новикова И.И.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 25.09.2018 № 592н; "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 16.04.2018 № 239н; "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Председатель методической комиссии/совета	Нестеренко М.А.	Согласовано	22.04.2025, № 4

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - освоение основных понятий, принципов и методов работы с кадрами в организациях, что позволяет раскрыть закономерности поведения людей в процессе трудовой деятельности и структурировать действия и отношения в коллективе для достижения высокой производительности труда и развития личности работников

Задачи изучения дисциплины:

- выработка навыков разработки стратегии управления изменениями в кадровой политике организаций, ;
- формирование умений внедрять инновационные технологии работы с кадрами;
- выработка навыков определения приоритетных направлений и разработки стратегии и тактики развития кадров организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-П1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

ПК-П1.2 Применяет комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

Знать:

ПК-П1.2/Зн1 Знание инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий по внедрению и корректировке этически корректного поведения кадров организации

Уметь:

ПК-П1.2/Ум1 Применяет комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для организации этически корректного поведения кадров организации

Владеть:

ПК-П1.2/Нв1 Формирует комплексную инновационную мотивационную и стимулирующую программу мероприятий по формированию этически корректного поведения кадров организации

ПК-П1.3 Умеет организовать систему стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации

Знать:

ПК-П1.3/Зн1 Знает систему организации стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических особенностей кадров организации

Уметь:

ПК-П1.3/Ум1 Организовывает систему стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических аспектов кадров организации

Владеть:

ПК-П1.3/Нв1 Формирует систему стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических аспектов кадров организации

ПК-П4 Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей

ПК-П4.2 Планирует тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

Знать:

ПК-П4.2/Зн1 Знает тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

ПК-П4.3 Применяет количественные и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

Знать:

ПК-П4.3/Зн1 Знает количественные и качественные методы прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельности организации

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Кадровый менеджмент» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 4. В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)	Экзамен (54)
Четвертый семестр	144	4	35	3	22	10	55		
Всего	144	4	35	3	22	10	55		54

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	итоговая контактная работа	инные занятия	практические занятия	самостоятельная работа	получаемые результаты изучения, соотнесенные с аттестацией освоения дисциплины

	Всего	Внезуд	Лекцио	Практи	Самост	Планир обучени результ програм
Раздел 1. Управление кадрами организации	34		8	4	22	ПК-П4.2 ПК-П4.3
Тема 1.1. Система управления кадрами организации	17		4	2	11	
Тема 1.2. Организационное проектирование системы управления	17		4	2	11	
Раздел 2. Стратегия развития кадрового менеджмента	53		14	6	33	ПК-П1.2 ПК-П1.3
Тема 2.1. Основные направления и механизмы кадрового менеджмента	17		4	2	11	
Тема 2.2. Организация обучения, аттестация и резерв кадров	17		4	2	11	
Тема 2.3. Управление текучестью кадров и трудовой дисциплиной	19		6	2	11	
Раздел 3. Промежуточная аттестация	3	3				ПК-П1.2 ПК-П1.3
Тема 3.1. Экзамен	3	3				ПК-П4.2 ПК-П4.3
Итого	90	3	22	10	55	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Управление кадрами организации

(Лекционные занятия - 8ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 22ч.)

Тема 1.1. Система управления кадрами организации

(Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)

1.1 Содержание, цель и основные этапы кадрового менеджментаОшибка! Закладка не определена.

1.2 Система управления кадрами в организации

1.3 Производственная система: понятие и сущность

1.4 Циклический характер организационного развития производственной системы

Тема 1.2. Организационное проектирование системы управления

(Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)

2.1.Структура производственной системы: понятие, виды, принципы построения

2.2. Моделирование производственной системы предприятия

2.3 Факторы влияния на вид организационной структуры управления

2.4. Принципы формирования организационных систем управления

2.5. Методика проектирования ОСУ

Раздел 2. Стратегия развития кадрового менеджмента

(Лекционные занятия - 14ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 33ч.)

*Тема 2.1. Основные направления и механизмы кадрового менеджмента
(Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)*

- 1 Основные этапы и методы управления кадрами организации
- 2 Планирование и прогнозирование кадровой работы
- 3 Основные формы комплектования штата организации
- 4 Кадровый потенциал управления

*Тема 2.2. Организация обучения, аттестация и резерв кадров
(Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)*

- 1 Организация обучения
- 2 Методика расчета затрат на повышение квалификации
- 3 Организация оценки кадров управления
- 4 Принципы и методы работы с резервом
- 5 Организация конкурсов специалистов

*Тема 2.3. Управление текучестью кадров и трудовой дисциплиной
(Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)*

- 1 Оценка состояния текучести кадров
- 2 Управление мобильностью кадров на производстве
- 3 Система профессионального продвижения рабочих
- 4 Организация управления трудовой дисциплиной
- 5 Организация учета использования рабочего времени

**Раздел 3. Промежуточная аттестация
(Внеаудиторная контактная работа - 3ч.)**

*Тема 3.1. Экзамен
(Внеаудиторная контактная работа - 3ч.)*

Экзамен

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Управление кадрами организации

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. расположите в хронологическом порядке этапы разработки и реализации стратегии развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией
- 1.анализ применения кадровой политики и, при необходимости, ее пересмотр. 2.разработка и обсуждение проекта кадровой политики. 3. реализация предусмотренных политикой кадровых мер. 4. информирование работников о принятой в организации кадровой политики.

2. Для анализа стратегического развития кадровой политики рассчитайте коэффициент текучести кадров

Причины текучести кадров, следующие:

по собственному желанию -5 чел

за прогулы -1 чел

за неисполнение служебных обязанностей -1 чел

Средняя списочная численность всех работников – 256 чел.

3. Расположите в хронологическом порядке этапы процесса организационной диагностики как социальной технологии управления организацией

1. Сбор информации о фактическом состоянии организации. 2. Разработка концептуальной модели диагностики. 3. Разработка рекомендаций. 4. Анализ полученных данных.

4. Определите единицу исследования при диагностике удовлетворительности труда персоналом предприятия

1. весь персонал рассматриваемого предприятия
2. все молодые специалисты, работающие на предприятиях отрасли
3. весь персонал предприятий отрасли
4. все молодые специалисты, работающие на предприятии

5. Определите единицу исследования при диагностике уровня лояльности молодых специалистов

1. все молодые специалисты, работающие на предприятии.
2. все молодые специалисты, работающие на предприятиях отрасли
3. весь персонал рассматриваемого предприятия
4. весь персонал предприятий отрасли

6. Установите соответствие между понятием и его содержанием

1Клановая культура =

2Адхократическая культура =

3Иерархическая (бюрократическая) культура =

4Рыночная культура =

1. адаптация к внешней среде, новаторство, отсутствие централизованной власти и взаимоотношений, акцент на индивидуальности, готовность к изменениям
2. преданность делу, разделение ценности и цели, сплоченность, соучастие, организация бригадной работы, доверие друг к другу, традиции
3. альтернативный набор видов деятельности, операционные издержки, ориентация на результаты, лидерство на рынке, сила в рыночных нишах, опережение конкурентов
4. четкое следование правилам, специализация, иерархия, система отбора по оценкам, стандартизованные правила и процедуры

7. Рассчитайте коэффициент групповой разобщенности

Рассчитайте коэффициент групповой разобщенности, если количество взаимных отрицательных выборов составила 22, а общее число взаимных выборов – 44:

Раздел 2. Стратегия развития кадрового менеджмента

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Определите алгоритм внедрения инновационных мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

1.Разработка проекта инновационных мероприятий. 5. Анализ применения инновационных мероприятий и, при необходимости, их корректировка. 2. Согласование проекта и его утверждение. 4. Реализация предусмотренных мер. 3. Информирование работников о внедрении в организации инновационных мероприятий.

2. Определите технологии управления изменениями в организации для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

1. совершенствование организационной структуры, обучение и повышение квалификации работников, формирование соответствующей корпоративной культуры
2. повышение по службе, конкурсы и соревнования, расширение полномочий работника, для того чтобы он смог почувствовать перспективность карьерного роста
3. публичное признание достижений сотрудника; поздравления со значимыми датами для сотрудника
4. публичное признание заслуг сотрудника перед коллективом, выражение благодарности;прозрачная форма управления персоналом

3. Установите верную последовательность алгоритма внедрения мотивационных мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

1.Создание вышеприведенных систем мотивации персонала. 2.Внедрение мотивационных мероприятий и необходимая корректировка.3.Постановка целей и задач, определение четкой миссии предприятия. 4.Организация рабочей группы. 5.Разработка программ вознаграждения

за достижение поставленных целей. 6.Работа над планом по внедрению системы стимулирования персонала.

4. дайте развернутый ответ

целенаправленная деятельность руководящего состава организации, включающая в себя разработку кадровой политики, принципов и методов управления персоналом- это

5. Укажите период профессиональной деятельности формирования мотивации труда

1. до начала профессиональной деятельности
2. после приобретения трудового стажа 10-15 лет
3. во время адаптации в коллективе
4. после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности

6. Рассчитайте количество сотрудников

Определите сколько должно быть привлечено сотрудников (в разбивке по полу) при проведении диагностики состояния мотивационных и стимулирующих мер для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных на предприятии численностью 2500 чел., среди которых 1200 чел. – женщины и 1300 чел. – мужчины, а объем выборки исследования – 300 чел.:

7. Установите соответствие между типами стратегии поведения в конфликтной ситуации

1Компромисс =

2Сотрудничество (кооперация) =

3Приспособление (уступка) =

1это такой способ поведения участника конфликта, при котором он готов поступиться своими интересами и уступить другому человеку ради того, чтобы избежать противостояния.

2стратегия поведения в конфликте, направленная на частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта

3при выборе этой стратегии участник стремиться разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались все.

8. Установите соответствие между типами стратегии поведения в конфликтной ситуации и их содержанием

1Соперничество (соревнование) =

2Приспособление (уступка) =

3Избегание (уход) =

1стратегия, при которой люди часто стараются избежать обсуждения конфликтных вопросов и отложить принятие сложного решения «на потом».

2это такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого.

3это такой способ поведения участника конфликта, при котором он готов поступиться своими интересами и уступить другому человеку ради того, чтобы избежать противостояния.

Раздел 3. Промежуточная аттестация

Форма контроля/оценочное средство:

Вопросы/Задания:

.

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Четвертый семестр, Экзамен

1. Понятие и виды конфликтов.

1.

2. Причины и последствия конфликтов.

3. Стадии и механизм конфликтного процесса.

4. Проектирования межличностных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

5. Проектирования групповых коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

6. Частные показатели, характеризующие эффективность индивидуального управленческого труда.

7. Частные показатели, характеризующие эффективность индивидуального управленческого труда.

8. Социальный эффект управленческой деятельности.

9. Ключевые показатели результативности персонала.

10. Затратный подход в эффективности управления персоналом.

11. Целевой подход в эффективности управления персоналом.

12. Общая эффективность системы управления персоналом.

13. Показатель эффективности затрат труда.

14. Обобщающие оценки эффективности управленческой деятельности.

15. Экономическая эффективность управления.

Ключевые показатели эффективности работы с персоналом.

16. Теория социально-экономической эффективности

17. Эффективность организационной структуры управления персоналом.

20. Показатели подсистемы формирования персонала.

18. Показатели подсистемы использования персонала в организации.

19. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов.

20. Показатели условий труда и культурно бытовых условий.

21. Организационно-структурные показатели эффективности управления персоналом.

22. Проектирования организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

23. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в межкультурной среде.

24. Управление конфликтами и их профилактика.

25. Формы проявления конфликтов в сфере управления

26. Переговоры как способ разрешения конфликта.

27. Психотерапевтические методики разрешения конфликтов.

28. Специфика конфликтных ситуаций.

29. Стратегия поведения в конфликте.

30. Место решения в процессе управления персоналом.

31. Сущность и свойства управленческих решений в системе управления персоналом.

32. Типология управленческих решений в стратегическом управлении персоналом.

33. Ресурсы, необходимые для управленческих решений.

34. Модели принятия управленческих решений в системе управления персоналом.

35. Процесс разработки и принятия управленческих решений.

36. Условия, факторы и критерии качества управленческих решений в системе управления персоналом.

37. Модель принятия решений Врумма-Йетона.

38. Эффективность принятия решений в системе управления персоналом.

39. Документационное, информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.

40. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.

41. Кадровая стратегия и кадровая политика.

43. Принятие решений в регулировании текучести кадров.

44. Распределение прав и ответственности в системе управления персоналом.

45. Внешние и внутренние факторы, определяющие стратегию управления персоналом.

46. Алгоритм проектирования социальной структуры управления.

47. Линейная организационная структура управления.

48. Функциональная организационная структура управления.

49. Линейно-штабная организационная структура.

50. Разделение труда как элемент проектирования стратегии совершенствования организационной структуры.

51. Департментализация как элемент проектирования организационной структуры.

52. Распределение прав и ответственности как элемент проектирования организационной структуры.

53. Система стратегического управления персоналом организации.

54. Внешние и внутренние факторы, определяющие стратегию управления персоналом

55. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

56. Планирование и анализ показателей по труду.

57. Сущность, принципы и особенности делегирования полномочий.

58. Механизм делегирования полномочий

59. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях.

60. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.

61. Раскройте понятия «действенность» и «производительность» управления.

62. Общая эффективность процесса управления персоналом.

63. Показатели технологии управления персоналом.

64. Критерии эффективности управления персоналом.

65. Критерии экономической эффективности управления.

66. Частные показатели, характеризующие эффективность индивидуального управленческого труда.

67. Социальный эффект управленческой деятельности.

68. Ключевые показатели результативности персонала.

69. Затратный подход в эффективности управления персоналом.

70. Целевой подход в эффективности управления персоналом.

71. Общая эффективность системы управления персоналом.

Показатель эффективности затрат труда.

72. Обобщающие оценки эффективности управленческой деятельности.

73. Экономическая эффективность управления.

75. Теория социально-экономической эффективности.

76. Эффективность организационной структуры управления персоналом.

77. Показатели подсистемы формирования персонала.

78. Показатели подсистемы использования персонала в организации.

79. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов.

80. Показатели условий труда и культурно бытовых условий.

81. Организационно-структурные показатели эффективности управления персоналом.

82. Задание

Производственная программа включает 100000 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции 3 рубля. Коэффициент выполнения планового задания 1,2. Определить фонд оплаты труда рабочих-сдельщиков.

83. Задание

Рассчитайте прирост чистой прибыли на 1 рубль мотивационных затрат, если размер чистой прибыли в базовом году составил 124 332 тыс. рублей, в проектном году – 152 111 тыс. рублей, бюджет мотивационных выплат составил 218 510 руб.

84. Задание

Рассчитайте размер чистой прибыли на 1 рубль мотивационных затрат, если размер чистой прибыли в базовом году составил 114 532 тыс. рублей, в проектном году – 132 151 тыс. рублей, бюджет мотивационных выплат составил 199 510 руб.

85. Задание

Определить плановый фонд оплаты труда на основе норматива прироста фонда оплаты труда, если ФОТбазовый = 300 000 руб., прирост объема продукции 10%, норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема продукции -0,3.

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. НОВИКОВА И. И. Кадровый менеджмент: учеб. пособие / НОВИКОВА И. И.. - Краснодар: КубГАУ, 2024. - 142 с. - 978-5-907817-00-5. - Текст: непосредственный.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - 4 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 695 с. - 978-5-16-100653-5. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.ru/cover/2136/2136701.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке
3. Богачева Т. В. Инновационные механизмы управления персоналом современного предприятия: учебно-методическое пособие по подготовке к лекциям и практическим занятиям (включая рекомендации обучающимся по организации самостоятельной работы) для обучающихся по дисциплине «инновационные механизмы управления персоналом современного предприятия», направления подготовки 27.04.05 инноватика направленность (профиль) управление инновационными процессами / Богачева Т. В.. - Нижний Новгород: ННГАСУ, 2024. - 113 с. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/472559.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке
4. Куршакова, Н.Б. Управление персоналом предприятий — участников транспортно-логистических систем: Монография / Н.Б. Куршакова. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 210 с. - 978-5-16-112858-9. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.ru/cover/2168/2168616.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке
5. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб.; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 2 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 315 с. - 978-5-16-112663-9. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.ru/cover/2160/2160249.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Цибарева М. Е. Кадровый менеджмент / Цибарева М. Е.. - Самара: Самарский университет, 2020. - 100 с. - 978-5-7883-1493-8. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/188909.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке
2. НОВИКОВА И. И. Кадровый менеджмент: метод. указания / НОВИКОВА И. И.. - Краснодар: КубГАУ, 2021. - 29 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9958> (дата обращения: 07.07.2025). - Режим доступа: по подписке

3. НОВИКОВА И. И. Кадровый менеджмент: метод. указания / НОВИКОВА И. И.. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 47 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11617> (дата обращения: 07.07.2025). - Режим доступа: по подписке

4. Митрофанова, А.Е. Кадровые риски и их оценка: Учебное пособие / А.Е. Митрофанова, Д.К. Захаров, Р.А. Ашурбеков. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 137 с. - 978-5-16-108194-5. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.ru/cover/2157/2157678.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

5. Прока Н. И. Кадровая политика: практикум для обучающихся направления подготовки 38.04.02 – менеджмент, профиль подготовки: управление персоналом (уровень магистратуры) для практической и самостоятельной работы обучающихся очной и заочной формах обучения / Прока Н. И.. - Орел: ОрелГАУ, 2024. - 52 с. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/442259.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

6. Байтасов Р. Р. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / Байтасов Р. Р.. - Санкт-Петербург: Лань, 2024. - 336 с. - 978-5-507-49281-7. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/417836.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. www.programs-gov.ru - Информационный сервер по материалам федеральных целевых программ

Ресурсы «Интернет»

1. <http://window.edu.ru/resource/839/78839> - Федеральный портал управленческих кадров
2. <http://www.iprbookshop.ru/> - IPRbook
3. <https://e.lanbook.com> - Лань
4. <https://edu.kubsau.ru/> - Образовательный портал КубГАУ
5. <https://www.top-personal.ru/> - Официальный сайт журнала «Управление персонала»

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебная аудитория

513ЭЛ

Сплит-система настенная QuattroClima Effecto Standard QV/QN-ES24WA - 0 шт.

514ЭЛ

система кондиционирования OV/N - F18WA - 0 шт.

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Дисциплина "Кадровый менеджмент" ведется в соответствии с календарным учебным планом и расписанием занятий по неделям.

Темы проведения занятий определяются тематическим планом рабочей программы дисциплины.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)

1. Кадровый менеджмент: метод. рекомендации к выполнению самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент организации /И.И.Новикова. – Краснодар : КубГАУ, 2021. – 87 с.
2. Кадровый менеджмент: метод. рекомендации к выполнению практических занятий для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент организации /И.И.Новикова. – Краснодар : КубГАУ, 2021. – 46 с.
3. Кадровый менеджмент: метод. указания к выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент организации /И.И.Новикова. – Краснодар : КубГАУ, 2021. – 29 с.