

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

### **Управление кадровым резервом**

#### **Методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов**

(для студентов всех форм обучения  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом)

Новосибирск 2017

УДК 331.108.2  
ББК 60.82

Составитель доцент И. Э. Толстова

Рецензент: доцент Ю. В. Печин

**Технология карьеры:** методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов/ Новосиб. гос. аграр. ун-т. фак. ГМУ; сост. Толстова И.Э. –Новосибирск, 2017. –8 с.

Методические указания для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов по дисциплине «Технология карьеры» составлены на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к содержанию и уровню подготовки выпускников по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Указания содержат перечень занятий и вопросов для самостоятельного изучения.

Утверждено и рекомендовано к изданию заседанием кафедры КПиУП факультета ГМУ ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ от 10 мая 2017 г. протокол № 10.

© Новосибирский государственный  
аграрный университет, 2017

## Введение

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

Практические занятия проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении задач, выполнении заданий, производстве расчетов, разработке и оформлении документов, практического овладения иностранными языками и компьютерными технологиями. Главным их содержанием является практическая работа каждого студента.

Самостоятельная работа студентов – вид деятельности, при котором в условиях систематического уменьшения прямого контакта с преподавателем студентами выполняются учебные задания. К таким заданиям относятся контрольные и курсовые работы, рефераты, эссе, подготовка докладов и т.д. При этом специфика самостоятельной работы студентов заключается в том, чтобы студенты получали новые знания в режиме самостоятельного их поиска и освоения.

### 1. Требования к уровню освоения учебной дисциплины

Дисциплина «Технология карьеры» в соответствии с требованиями ФГОС ВО направлена на формирование следующих 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**;

Связь результатов обучения с приобретаемыми компетенциями

| № п/п | Осваиваемые знания, умения, навыки  | Формируемые компетенции (ОК, ПК) |
|-------|---|----------------------------------|
| 1     | <b>Знать:</b>   |                                  |
| 1.1   | – основы управления кадровым резервом;  | <b>ОК-3, ПК-2, ПК-3</b>          |
| 1.2   | – основы разработки и реализации программ развития кадрового резерва персонала; |                                  |
| 1.3   | – основы разработки и реализации технологии формирования кадрового резерва;     |                                  |
| 1.4   | – основы планирования работы с кадровым резервом;                               |                                  |

|     |  |                         |
|-----|--|-------------------------|
| 1.5 | –основы разработки и внедрения требований к кандидатам на замещение управленческих должностей;                                   |                         |
| 1.6 | –методы работы с резервом;   |                         |
| 1.7 | – методы оценки эффективности управления кадровым резервом.  |                         |
| 2.  | <b>Уметь:</b>  |                         |
| 2.1 | – анализировать потребность в создании резерва кадров в организации;   | <b>ОК-3, ПК-2, ПК-3</b> |
| 2.2 | – принимать обоснованные решения на основе данных о кадровом потенциале организации;   |                         |
| 2.3 | – анализировать состояние и тенденции развития кадровой ситуации в организации;  |                         |
| 2.4 | – разрабатывать мероприятия по работе с кадровым резервом;   |                         |
|     | – использовать различные методы оценки резервистов;  |                         |
|     | – принимать участие в разработке программ работы с кадровым резервом.  |                         |
| 3   | <b>Владеть:</b>  |                         |
| 3.1 | – методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; | <b>ОК-3, ПК-2, ПК-3</b> |
| 3.2 | –методами деловой оценки персонала;  |                         |
| 3.3 | – методами разработки и реализации программ формирования кадрового резерва.  |                         |

## 2. Цель практических (семинарских) занятий и самостоятельной работы студентов

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

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

## 3. Содержание занятий

**Тема 1. Место управления кадровым резервом в общей системе управления персоналом.**

Вопросы для обсуждения

1. Резерв кадров в организации, его роль и функции.
2. Подходы к определению кадрового резерва. Понятие кадрового резерва, его типы и виды.

3. Классификация кадрового резерва.
4. Особенности кадрового резерва в сфере ГМУ.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Разработка таблицы подходов и определений.
2. Разработка схемы классификации кадрового резерва.

**Тема 2. Принципы и механизмы формирования кадрового резерва.**

Вопросы для обсуждения

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

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Подготовка докладов и презентаций
2. Разработка схемы этапов создания кадрового резерва.

**Тема 3. Оценка эффективности кадрового резерва.**

Вопросы для обсуждения

1. Понятие эффективности и результативности кадрового резерва. Подходы к оценке эффективности.

2. Методы оценки эффективности кадрового резерва.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Анализ информации с сайтов госорганов о состоянии работы с кадровым резервом.
2. Подготовка конспекта статьи из опыта работы с кадровым резервом.

**Тема 4. Технологии и методы развития кадрового резерва.**

Вопросы для обсуждения

1. Конкурс как технология отбора в кадровый резерв.
2. Оценка карьерного потенциала работников.
3. Индивидуальное планирование профессионального и карьерного развития резервистов.
4. Обучение как технология управления кадровым резервом.

Вопросы (задания) для самостоятельной работы

1. Подготовка деловой игры «Конкурс в кадровый резерв»

2. Анализ результатов само и взаимооценки карьерного потенциала.
3. Разработка плана профессионального развития.

#### **Тема 5. Управление кадровым резервом в аграрном секторе экономики.**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Кадровый потенциал сельских территорий как основа создания управленческого резерва кадров.
2. Особенности управления кадрами в отрасли.
3. Стратегия управления кадровым резервом в отрасли.
4. Практика применения технологий формирования кадрового резерва в аграрном секторе экономики.

##### **Вопросы (задания) для самостоятельной работы**

1. Подготовка конспекта статьи из опыта работы с кадровым резервом
2. Подготовка докладов
3. Анализ статистических отчетов.

#### **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.    | Справочная правовая система «Консультант Плюс» | <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>         |
| 2.    | Кадровый портал «Все для кадровика»            | <a href="https://www.kadrovik.ru/">https://www.kadrovik.ru/</a>         |
| 3.    | Pro-personal                                   | <a href="https://www.pro-personal.ru/">https://www.pro-personal.ru/</a> |

##### **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. - 24 с.

Составитель  
**Толстова Ирина Эдвиновна**

**Методические указания**  
**для проведения практических занятий и самостоятельной работы**  
**студентов**  
(для студентов очного отделения  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом)

Объем 0,39уч. – изд. л.

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