

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
К ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И
ОРГАНИЗАЦИИ»**

для студентов направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»
всех форм обучения

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
К ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И
ОРГАНИЗАЦИИ»**

для студентов направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»

РАССМОТРЕНО:

на заседании кафедры
управления бизнесом и персоналом
Протокол № __ от __.__.20__ г.

УТВЕРЖДЕНО:

на заседании учебно-издательского
совета ДОННТУ
Протокол № _____ от _____ г.

Донецк
ДОННТУ
2017

УДК 330.1(075.8)

Методические рекомендации к организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / сост. Т.В. Коваленко. – Донецк: ДОННТУ, 2017. – 15 с.

В методических рекомендациях изложены основные материалы, которые могут быть полезны студентам при самостоятельном изучении теоретического и практического материала учебной дисциплины. Методические рекомендации содержат тематическое содержание дисциплины, тесты и вопросы для самоконтроля и рекомендованную литературу по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации».

Составитель: Т.В. Коваленко, к.э.н., доцент кафедры управления бизнесом и персоналом

Ответств. за выпуск: И.А. Кондаурова, к.э.н., доцент, заведующая кафедрой управления бизнесом и персоналом

Рецензенты:

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КУРСА.....	6
КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	9
ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ	9
ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТОВ/ДОКЛАДОВ/ЭССЕ	11
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	13

ВВЕДЕНИЕ

Цели дисциплины – формирование системы знаний об особенностях разработки и реализации кадровой политики государства и организации, умений и навыков стратегической работы с персоналом, определения задач, возможностей и ограничений кадровой политики для повышения эффективности деятельности организации.

знать понятийный аппарат в области государственной кадровой политики, механизмов, закономерностей и принципов ее формирования; организационные основы формирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя

уметь оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; оценивать влияние внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и развитие кадровой политики организации.

Задачи: изучение современных теоретических представлений о государственной и корпоративной кадровой политике; факторов и условий, обеспечивающих разработку и реализацию государственной и корпоративной кадровой политики с целью рационального использования человеческих ресурсов; овладение основами методологии и методики разработки государственной и корпоративной кадровой политики; изучение механизма взаимодействия государственной и корпоративной кадровой политики.

Объект дисциплины – кадровая политика государства и организации.

При изучении курса используются следующие виды самостоятельной работы студентов: изучение материала лекций по конспектам и учебным пособиям, дополнительной специальной литературе, самостоятельное изучение отдельных вопросов. Контроль качества самостоятельной работы и усвоения лекционного материала осуществляется методом экспресс опросов, проверкой практических работ. В конце семестра проводится экзамен.

Методические рекомендации содержательно включают тематическое содержание курса компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины, тесты для самоконтроля, вопросы для самоконтроля, а также список рекомендуемой литературы.

ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Тема 1. Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами.

Содержание темы 1:

Понятия: кадры, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал. Кадры страны, организаций как стратегический ресурс развития экономики. Роль кадровой политики в решении задач стратегического развития организаций. Разработка и реализация Концепции управления персоналом.

Кадровая политика как промежуточное звено между стратегией управления человеческими ресурсами и повседневной оперативной деятельностью по управлению персоналом. Понятие кадровой политики в узком и широком толковании. Назначение кадровой политики организации. Типы кадровой политики и основания их группировок. Основные признаки пассивной, реактивной, превентивной и активной кадровых политик. Характеристика открытой и закрытой кадровой политики. Этапы построения кадровой политики. Роль службы управления персоналом в достижении целей организации. Значение эффективной кадровой политики для поддержания позитивного имиджа организации как работодателя.

Литература: [3, с.9-36; 5, с.121-134; 6, с.191-231].

Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика.

Содержание темы 2:

Определение государственной кадровой политики. Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные черты. Объективная необходимость новой концепции государственной кадровой политики как стратегии формирования профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Предпосылки и источники формирования новой государственной кадровой политики. Недостатки партийно-советской модели кадровой политики. Современные проблемы российской государственной службы и кадровой политики. Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики.

Многосубъектность и разнообъектность как характерные черты ГКП. Полномочия народа и государства как субъектов ГКП. Функции и задачи ветвей власти в формировании и реализации ГКП. Уровни реализации, основной объект и социальная база ГКП.

Литература: [9, с.4-30].

Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления.

Содержание темы 3:

Классификация государственных служащих. Карьерная и должностная системы государственной службы. Осуществление принципа мобильности в кадровой политике.

Особенности подготовки и повышение квалификации в странах Запада. Университетская подготовка государственных служащих. Подготовка кадров специализированными институтами. Виды стимулирования служащих, повышающих квалификацию. Организация и содержательная сторона обучения специалистов государственной службы.

Факторы, способствующие адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях. Опыт кадровой политики, заслуживающий внимания и использования в современной России: практика прогнозирования и перспективного планирования кадровой политики; отбор лиц на государственную службу; определение критериев оценки кадров; сохранение стабильности кадрового состава; обеспечение социальной и правовой защиты государственных служащих и др.

Правовые основы государственной службы, механизм взаимодействия центральных и региональных органов управления, нравственные аспекты государственной службы в странах Запада как важные аспекты изучения зарубежного опыта.

Литература: [1, с.191-226; 2, с.57-70; 9, с 53-100].

Тема 4. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур.

Содержание темы 4:

Система мер государственного влияния (контроля и регулирования) на кадровое обеспечение экономической реформы: разработка стратегии и тактики обеспечения кадровых реформ; выработка законов, нормативных документов и стандартов; прогнозирование, программирование и планирование кадровых процессов; стимулирование и поддержка деятельности кадров предпринимательских структур; государственные программы работы с кадрами; социальная защита кадров на основе трудового законодательства.

Литература: [3, с.150-183; 6, с.408-420].

Тема 5. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.

Содержание темы 5:

Кадровые мероприятия с учётом принятых стратегий развития организаций. Условия разработки кадровой политики. Характеристика факторов внешней и внутренней среды, влияющих на программу кадровых мероприятий и, в конечном итоге, на кадровую политику организации.

Литература: [3, с.79-106; 4, с.349-370].

Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации.

Содержание темы 6:

Кадровые мероприятия в различных типах стратегий: долгосрочной, среднесрочной, краткосрочной.

Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке кадровых стратегий.

Проектирование мероприятий эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.

Литература: [5, с.233-248; 7, с.220-251].

Тема 7. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики.

Содержание темы 7:

Общая схема организации государственной службы в некоторых зарубежных государствах. Принципы государственной службы: демократизация государственного управления, принципы ориентации на клиента и конечный результат, принципы рентабельности и простоты управления и др.

Основные цели кадровой политики. Принципы отбора лиц на государственную службу (на примере США, Германии, Франции, Великобритании, Японии). Критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности. “Система заслуг” и ее принципы.

Литература: [3, с.150-183; 4, с.35-54].

Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации.

Содержание темы 8:

Определение размера инвестиций на обучение и переобучение персонала. Социальное развитие персонала. Расходы на содержание персонала. Расходы, вызванные решением задач социального развития персонала. Оценка вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Кадровый контроллинг. Эволюция понимания эффективности в управленческих науках. Ценностный подход к типологии эффективности образовательных организаций. Социально-ориентированный подход. Волонтаристский подход. Административный подход. Экономический подход. Прогностический подход. Постэкономический подход. Согласование целей и интересов субъектов организации как основа эффективной кадровой политики.

Литература: [1, с. 179-183; 4, с.197-209; 5, с.270-308; 9, с.100-132;].

Тема 9. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях.

Содержание темы 9:

Понятие и теории рисков человеческого фактора. Модели рисков «человеческого фактора». Риски, связанные с нарушением конкретных обязательств руководителя. Риски, связанные с перегрузками, дефицитом информации, и т.д. Рисковые ситуации, связанные с психологической дезадаптацией работника. Риски адаптации персонала. Риски при введении в должность. Исследование рисков в системе мотивации персонала. Риски группового взаимодействия. Риски формирования команды. Риски в связи с уходом работников. Методы оценки рисков. Риски управления человеческими ресурсами образовательных организаций.

Литература: [3, с.373-387; 7, с.604-666; 8, с.413-428].

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» являются основой для формирования у обучающегося следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);

готовность самостоятельно принимать профессиональные решения на основе использования законодательных и нормативных актов, знания теории и практики хозяйственной деятельности (ОПК-4);

умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-6);

способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-8);

умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);

знание и умение проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-28).

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Стратегии управления человеческими ресурсами
2. Стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами
3. Выбор стратегии управления человеческими ресурсами.
4. Инновационная стратегия развития организации и кадровая

политика.

5. Стратегия минимизации затрат и кадровая политика

6. Стратегия улучшения качества продуктов и услуг и кадровая политика

7. Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами

8. Кадровая политика: цели, назначение содержание

9. Особенности кадровой политики в организациях различных организационно-правовых форм

10. Отражение кадровой политики организации в коллективных договорах и других документах, регулирующих трудовые отношения и занятость работников.

11. Политика продвижения персонала внутри организации.

Планирование карьеры.

12. Политика обучения и развития персонала.

13. Оценка персонала: основные принципы и методы осуществления.

14. Компенсационная политика организации.

15. Основные принципы и порядок предоставления льгот за счёт средств организации.

16. Политика сокращения персонала.

17. Разработка кадровой политики, организация её выполнения, контроль.

18. Кадровая служба: задачи деятельности, функции, требования к персоналу.

19. Организация системы социальной защиты персонала.

20. Кадры организации. Анализ трудового потенциала.

21. Особенности управления персоналом на малых предприятиях.

22. Требования к формированию кадровой службы организации.

23. Этапы разработки программ кадровой политики организаций.

24. Кадровое планирование : цели, задачи, основные направления.

25. Условия разработки кадровой политики.

26. Факторы внешней среды, влияющие на формирование кадровой политики.

27. Факторы внутренней среды, влияющие на формирование кадровой политики.

28. Основные кадровые мероприятия в зависимости от типа кадровой политики.

29. Основания для выбора типа кадровой политики.

33. Прогнозирование перспективных потребностей в персонале организации.

34. Изучение рынка труда и программа мероприятий по его освоению.

35. Анализ системы рабочих мест организации.

36. Разработка программ и мероприятий по развитию персонала.

37. Содержание процесса кадрового планирования.

38. Типовой алгоритм кадрового планирования.

39. Планирование потребности персонала.
40. Планирование привлечения персонала.
41. Планирование использования и сокращения персонала.
42. Планирование обучения персонала.
43. Планирование сохранения кадрового состава.
44. Планирование расходов на содержание персонала.
45. Планирование производительности труда.
46. Составление штатного расписания организации.
47. Разработка требований к персоналу.
48. Выбор путей покрытия потребностей в персонале.
49. Источники покрытия потребности в персонале.
50. Пути покрытия дополнительной потребности в персонале.
51. Разработка должностных инструкций и квалификационных характеристик.
53. Мониторинг персонала. Контроль за реализацией кадровых мероприятий.
54. Кадровые решения. Эффективность кадровых решений.
55. Работник и его инициатива в организации.
56. Планирование кадрового продвижения.
57. Нормативно-методическое обеспечение кадровой политики.
58. Значение и содержание Правил внутреннего трудового распорядка для эффективного использования трудового потенциала.
59. Значение и содержание Положения о персонале для его эффективной деятельности.
60. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению нормативной занятости работников организации.
61. Основные направления и формы взаимодействия службы управления персоналом с другими управленческими службами организации.
62. Инвестиции в решение кадровых проблем.
- 63.. Сбор информации о персонале. Требования, предъявляемые к информации о персонале.
64. Планирование привлечения и адаптации персонала.
65. Планирование кадрового резерва

ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТОВ/ДОКЛАДОВ/ЭССЕ

Студент самостоятельно выбирает одну из предложенных тем или предлагает свою, но соответствующую содержанию курса «Теория и практика кадровой политики государства и организации» и согласованную с преподавателем.

Затем студенту следует ознакомиться с литературой, предложенной по данной теме в планах семинарских занятий по курсу «Теория и практика кадровой политики государства и организации». В необходимых случаях студент самостоятельно осуществляет поиск дополнительной справочной,

научно-методической и специальной литературы по теме работы. Написанию работы предшествует составление четкого плана работы, который при необходимости можно уточнить с преподавателем. Важно учитывать, что чем четче план работы, чем он логичнее составлен, тем легче автору изложить свои мысли, сделать обоснованные выводы.

Структура работы, как правило, включает: титульный лист с указанием названия министерства, названия учебного заведения, темы, автора работы, научного руководителя, места и времени ее выполнения; план работы; введение, где указывается актуальность выбранной темы, степень ее разработанности, объект и предмет анализа, цели и задачи исследования, его новизна, теоретическая и практическая значимость; основную часть, раскрывающую тему и содержащую несколько разделов или глав; заключение, где излагаются основные выводы и рекомендации по данной теме; список использованных источников и литературы.

Работа должна быть написана научным языком и технически правильно оформлена. Работа выполняется только в отпечатанном виде. При изложении содержания работы студент должен показать, к помощи каких источников и литературы он прибегает, с обязательным указанием названия источника или работы, ее автора, года издания и номера страницы.

Оптимальный объем реферата - до 15 стр., доклад - до 10 стр., эссе - 5-7 стр. В случае возвращения работы на доработку, она с учетом замечаний возвращается преподавателю для повторной проверки вместе с рецензией.

Темы эссе

1. Сущность, место и роль государственной кадровой политики в политике государства.
2. Механизм формирования государственной кадровой политики.
3. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики.
4. Методические подходы к формированию кадровой политики государства.
5. Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика.
6. Государственная политика в области органов государственного управления.
7. Сущность, место и роль кадровой политики в политике организации.
8. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.
9. Этапы формирования кадровой политики организации.
10. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала.
11. Кадровая политика в области: найма, оценки, отбора и учета персонала.

12. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала.
13. Кадровая политика в области: развития персонала.
14. Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития.
15. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации.
16. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глазов М.М., Фирова И.П., Истомина О.Н. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента. Учебник/ Под ред. М.М. Глазова. - СПб.: ООО «Андреевский издательский дом», 2007 г. – 251 с.
2. Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 365 с.
3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов /Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 444 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. С англ. под ред. С. К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2012. — 848 с.
5. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т. Ю. Базаров. – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 381 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 680 с.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер.— М. : КНОРУС, 2016. – 360 с.
8. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. — М.: Издательство «Альфа- Пресс». 2006. — 560 с.
9. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. – М.: Финакадемия, 2009. – 144 с.

Интернет-ресурсы

1. www.thefutureofwork.net - «The Future of Work» - сайт организации, действующей с 2002 г., объединяет исследователей, специалистов в области информационных технологий и управления персоналом.
2. <http://laborsta.ilo.org> - «LABORASTA: ILO Bureau of Statistics Databases» - базы данных Международной организации труда.

3. <http://hdr.undp.org/statistics/> - сайт «Human Development Report Office».
4. www.hrmgt.com/welcome2.html - персональный сайт американского специалиста по управлению персоналом Э. Геннандеса (Edward H. Hernandez).
5. www.emeraldinsight.com/md.htm - сайт журнала «Management Decision», издаваемого MCB University Press.
6. www.themanager.org - «The Manager» содержит большое количество ссылок на профессиональные статьи и книги по менеджменту, маркетингу, управлению персоналом.
7. www.ilir.umich.edu/lagn/ - сайт «The Labor and Global Change» - исследовательского проекта по изучению глобальных изменений в сфере трудовых отношений, который осуществляется на базе Института трудовых и производственных отношений Мичиганского университета (США).
8. www15.hrdc-drhc.gc.ca/english/ - «Human resources development» - канадский сайт, созданный в 2002 году, посвященный научно-исследовательской работе в области развития и управления человеческими ресурсами.
9. www.interscience.wiley.com - сайт журнала: «Strategic Management Journal».
10. www.hrm.ru - сайт журнала «Кадровый менеджмент».
11. www.hr-journal.ru - электронный журнал «Работа с персоналом».
12. www.personal-mix.ru - сайт журнала «Персонал-микс».
13. www.uptp.ru - сайт журнала «Проблемы теории и практики управления».
14. www.zhuk.net - электронный журнал «Управление компанией».
15. www.hrc.ru - сайт «Компании HRC» (основные рубрики: HRC/Consulting, HRC/Publishing, HRC/Training, HRC/Recruitment и HRC/IT).
16. www.superclub.ru - сайт HR Клуба «СУПЕР».
17. www.hrdigest.ru - ежемесячный дайджест для профессионалов в области HR и внутрикорпоративной коммуникации.
18. www.ecsocman.edu.ru - федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент».
19. www.diversityweb.org - интерактивный образовательный портал.
20. www.hr-zone.net, www.hrzone.co.uk - HR-Zone - проводник в мире персонала.
21. www.peoplemanagement.co.uk - сайт журнала «People Management».
22. www.workforce.com - сайт журнала «Workforce management».
23. www.diversityinc.com - сайт журнала «Diversity Inc».
24. www.shrm.org - сайт «Society for Human Resource Management».
25. www.hbr.com - сайт журнала «Harvard Business Review».
26. www.mckinseyquarterly.com - сайт журнала «The McKinsey Quarterly».

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
К ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И
ОРГАНИЗАЦИИ»**

для студентов направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»

Составитель: Татьяна Викторовна Коваленко, к.э.н., доцент