

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет  
Кафедра управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ  
проректор

\_\_\_\_\_ П. А. Машаров  
«17» апреля 2025 г.  
МП

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **«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
Направленность (профиль) образовательной программы	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная, заочная

Рабочая программа может быть адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2025

Рабочая программа дисциплины **«Теория и практика кадровой политики государства и организации»** для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958 (с изм. и доп.), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры от 06.04.2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2025 года.

Разработчик:

доцент кафедры управления персоналом  
и экономики труда,  
канд. экон. наук, доцент

Л.В. Ганич

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
Протокол от 01.04.2025 г. № 8а.

Заведующий кафедрой

О.Ю. Сердюк

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета  
16.04.2025 г.

Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета.  
Протокол от 16.04.2025 г. № 8.  
Председатель

Е. Н. Стрелина

Руководитель основной образовательной  
программы, канд. экон. наук, доцент  
01.04.2025 г.

О.Ю. Сердюк

## 1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**1.1 Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:**

дисциплины программы бакалавриата: «Основы кадровой политики», «Управление персоналом», «Рекрутмент и диагностика персонала», Тренинг «Проектирование систем управления персоналом», «Демография», «Управление развитием персонала», «Управление трудовым потенциалом», «Подбор и найм персонала».

**Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:** «Социальная политика», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Корпоративная культура и PR», «Методы и модели прогнозирования в управлении персоналом», обоснования и принятия кадровых решений», используется при написании производственной практики: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) (рассредоточенная), производственная практика: профессиональная практика, производственная практика: преддипломная практика, магистерская диссертации.

## 2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1 Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.04.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.Б.7 «Теория и практика кадровой политики государства и организации»»
Часть образовательной программы	Базовая часть
Количество зачетных единиц / всего часов	3/ 108

В случае предъявления от обучающегося или его родителя (законного представителя) заявления на обучение по адаптированной образовательной программе высшего образования, подкрепленного заключением психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) или медико-социальной экспертизы (МСЭ) с рекомендациями создания индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА), данная рабочая программа может быть адаптирована с учетом индивидуальных особенностей здоровья обучающегося.

### 2.2 Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекци-онных	лабора-торных	практи-ческих	самостоя-тельной работы + контроль	всего	
Очная	1	2	14	-	28	66	108	экзамен
Очно-заочная	1	2	4	-	4	100	108	экзамен

## 3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у магистранта системы знаний, умений и навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать корпоративную кадровую политику с учетом требований государственной кадровой политики.

#### 4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

##### 4.1 Компетенции

ПК-2 Способен разрабатывать модели стратегического управления персоналом и кадровой политики, корпоративную культуру, социальную политику и обеспечивать их реализацию.

**Индикаторы достижения компетенций и результаты обучения.** Достижение компетенций оценивается на основе таких индикаторов и соответствующих им результатов обучения:

Компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
<b>ПК-2.</b> Способен разрабатывать модели стратегического управления персоналом и кадровой политики, корпоративную культуру, социальную политику и обеспечивать их реализацию	<b>ПК-2.1.</b> Демонстрирует способность оценивать воздействие макроразнообразия среды на формирование, использование и развитие трудовых ресурсов региона и организации	<b>ПК-2.1.1.</b> Знает основы стратегических подходов к формированию кадровой политики организации
		<b>ПК-2.1.2.</b> Знает основы социального управления и технологии работы руководителя
		<b>ПК-2.1.3.</b> Владеет навыками контроля и оценки эффективности деятельности персонала предприятия
		<b>ПК-2.1.4</b> Владеет организационным инструментарием мотивации и оптимизации использования трудовых ресурсов
		<b>ПК-2.1.5.</b> Умеет использовать методы управления трудовыми конфликтами и создания благоприятных условий труда в производственных коллективах
		<b>ПК-2.1.6</b> Владеет навыками кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия в коллективе

#### 5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Вопросы темы
<b>Раздел 1. Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные характеристики</b>	
1. Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами	1.1. Понятие и сущность кадровой политики (КП). 1.2*. Эволюция КП: предпосылки и источники формирования. 1.3. Типы КП и основания их группировок. 1.4*. Проблемы формирования государственной КП: характеристики, приоритетные направления и цели, этапы построения кадровой политики.
2. Государственная политика в области человеческих ресурсов	2.1*. Демографическая политика. 2.2*. Политика в области занятости. 2.3. Политика в области образования. 2.4. Молодежная кадровая политика.

3. Кадровая политика в области органов государственного управления	3.1. Правовые основы государственной КП в области органов государственного управления. 3.2. Система управления персоналом на государственной и муниципальной службе. 3.3*. Кадровая работа в органах государственного управления. 3.4*. Этический и правовой статус государственного и муниципального служащего.
4. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	4.1. Понятие и теории рисков человеческого фактора. 4.2. Модели рисков «человеческого фактора». 4.3*. Исследование рисков в системе мотивации персонала. 4.4*. Методы оценки рисков в управлении человеческими ресурсами.
<b>Раздел 2. Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур</b>	
5. Принципы и методы формирования кадровой политики организации	5.1. Современные подходы и методы кадровой работы организации. 5.2*. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой стратегии. 5.3*. Современные модели кадровых стратегий и КП.
6. Технологические процессы кадровой политики организации.	6.1. Организация деятельности кадровой службы предприятия. 6.2*. Документационное обеспечение кадровой политики. 6.3*. Этапы проектирования КП: нормирование, программирование, мониторинг персонала.
7. Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации	7.1*. Понятие и типы корпоративной культуры. 7.2. *Роль корпоративной культуры в осуществлении КП. 7.3. Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке кадровых стратегий. 7.4*. Значение эффективной КП для поддержания позитивного имиджа организации как работодателя.
8. Оценка эффективности кадровой политики организации	8.1. Понятие и критерии эффективности КП. 8.2. Методология и методика оценки эффективности КП. 8.3*. Кадровый контроллинг. 8.4*. Пути повышения эффективности КП. 8.5*. Подходы к типологии эффективности КП организации: ценностный, социально-ориентированный, волонтаристский, административный, экономический, прогностический и постэкономический.
9. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	9.1. Схема организации государственной службы в ведущих зарубежных государствах. 9.2.* Принципы государственной службы: демократизация государственного управления, принципы ориентации на клиента и конечный результат, принципы рентабельности и простоты управления и др. 9.3.* Принципы отбора лиц и критерии выдвижения кадров в государственную службу.

\* – практико-ориентированные темы.

## 6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Форма обучения – очная, курс – 1, семестр – 2

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Тема 1. Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами	2	-	3	7	12
Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов	2	-	3	7	12
Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления	2	-	3	7	12
Тема 4. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	2	-	3	7	12
<b>Итого по разделу 1</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>48</b>
Тема 5. Принципы и методы формирования кадровой политики организации	2	-	2	8	12
Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики предпринимательских негосударственных структур	1	-	3	8	12
Тема 7. Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации	1	-	3	8	12
Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации	1	-	4	7	12
Тема 9. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	1	-	4	7	12
<b>Итого по разделу 2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>60</b>
	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>28</b>	<b>66</b>	<b>108</b>

### 6.2 Форма обучения – очно-заочная, курс – 1, семестр – 2

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Тема 1. Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами	1	-	-	10	11
Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов	1	-	-	10	11
Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления	-	-	1	15	16
Тема 4. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	-	-	1	15	16
<b>Итого по разделу 1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>54</b>
Тема 5. Принципы и методы формирования кадровой политики организации	-	-	1	10	11
Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики	1	-	-	10	11

предпринимательских негосударственных структур					
Тема 7. Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации	-	-	1	10	11
Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации	1	-	-	10	11
Тема 9. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	-	-	-	10	10
<b>Итого по разделу 2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>54</b>
<b>Всего</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>108</b>

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 7.1 Контрольные вопросы

#### РАЗДЕЛ 1

#### СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ: ПОНЯТИЕ, ПРИРОДА И СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

1. Понятие государственной кадровой политики.
2. Основные функции государственной кадровой политики.
3. Основные компоненты, которые выделяются в структуре ГКП.
4. Основная цель и приоритеты государственной кадровой политики.
5. Методы изучения государственной кадровой политики и механизма ее реализации.
6. Источники изучения государственной кадровой политики и механизма ее реализации.
7. Механизм обеспечения государственной кадровой политики.
8. Стратегическая цель современной государственной кадровой политики.
9. Субъекты и объекты государственной кадровой политики.
10. Принципы государственной кадровой политики; их сравнительная характеристика.
11. Показатели эффективности реализации ГКП.
12. Особенности государственной и региональной кадровой политики.
13. Механизм реализации государственной кадровой политике как система.
14. Механизм нормативно-правового обеспечения ГКП.
15. Механизм организационного обеспечения ГКП.
16. Механизм научно-информационного обеспечения ГКП.
17. Механизм учебно-методического обеспечения ГКП.
18. Понятия: кадры, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал.
19. Кадры страны, организаций как стратегический ресурс развития экономики.
20. Роль кадровой политики в решении задач стратегического развития организаций.
21. Разработка и реализация Концепции управления персоналом.
22. Кадровая политика как промежуточное звено между стратегией управления человеческими ресурсами и повседневной оперативной деятельностью по управлению персоналом.
23. Предпосылки и источники формирования новой государственной кадровой политики.
24. Недостатки партийно-советской модели кадровой политики.
25. Современные проблемы российской государственной службы и кадровой политики.
26. Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики.
27. Демографическая политика.
28. Политика в области занятости.
29. Политика в области образования.

30. Молодежная кадровая политика.
31. Многосубъектность и разнообъектность как характерные черты ГКП.
32. Полномочия народа и государства как субъектов ГКП.
33. Функции и задачи ветвей власти в формировании и реализации ГКП.
34. Уровни реализации, основной объект и социальная база ГКП.
35. Классификация государственных служащих.
36. Осуществление принципа мобильности в кадровой политике.
37. Карьерная и должностная системы государственной службы. Отбор лиц на государственную службу.
38. Особенности подготовки и повышение квалификации государственных служащих в странах Запада.
39. Факторы, способствующие адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях.
40. Практика прогнозирования и перспективного планирования кадровой политики.
41. Понятие и теории рисков человеческого фактора. Модели рисков «человеческого фактора». Методы оценки рисков.
42. Взаимодействие и взаимосвязь кадровой политики государства и организации.
43. Система мер государственного влияния (контроля и регулирования) на кадровое обеспечение экономической реформы: разработка стратегии и тактики обеспечения кадровых реформ.
44. Выработка законов, нормативных документов и стандартов.
45. Прогнозирование, программирование и планирование кадровых процессов.
46. Стимулирование и поддержка деятельности кадров предпринимательских структур.
47. Государственные программы работы с кадрами; социальная защита кадров на основе трудового законодательства.

## РАЗДЕЛ 2

### ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРУКТУР

48. Понятие кадровой политики предпринимательских негосударственных структур в современных условиях.
49. Роль кадровой политики организации / предприятия / фирмы в современных условиях.
50. Условия разработки кадровой политики: механизм, принципы, методы и факторы формирования.
51. Направления кадровой политики организации / предприятия / фирмы.
52. Сравнительная характеристика пассивной, реактивной, превентивной и активной кадровой политики.
53. Характеристика основных типов кадровой политики.
54. Основные требования к кадровой политике.
55. Кадровое планирование: характеристика, принципы, этапы построения.
56. Характеристика обеспечения кадровой работы: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический.
57. Характеристика открытой и закрытой кадровой политики.
58. Роль службы управления персоналом в достижении целей организации.
59. Значение эффективной кадровой политики для поддержания позитивного имиджа организации как работодателя.
60. Определение критериев оценки кадров.
61. Принцип сохранения стабильности кадрового состава.
62. Кадровые мероприятия с учётом принятых стратегий развития организаций.
63. Характеристика факторов внешней и внутренней среды, влияющих на программу кадровых мероприятий кадровой политики организации.
64. Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке кадровых стратегий.

65. Проектирование мероприятий эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.
66. Определение размера инвестиций на обучение и переобучение персонала.
67. Расходы на содержание персонала.
68. Расходы, вызванные решением задач социального развития персонала.
69. Оценка вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.
70. Кадровый контроллинг.
71. Эволюция понимания эффективности в управленческих науках.
72. Понятие стратегического управления персоналом организации.
73. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой стратегии.
74. Современные модели кадровых стратегий и кадровая политика.
75. Согласование целей и интересов субъектов организации как основа эффективной кадровой политики.

## **7.2 Темы докладов (рефератов)** (не предусмотрены)

### **7.3 Темы письменных работ (типы задач)**

Темы письменных работ представлены Сердюк, О. Ю. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие для магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2021. – 200 с.

Модульная контрольная работа состоит из теоретического вопроса и задачи.

### **Критерии оценивания задания модульного контроля**

<b>Номер задания</b>	<b>Количество баллов</b>
1. Теоретический вопрос	10
2. Задача	10
<b>Всего</b>	<b>20</b>

### **7.4 Образец содержания экзаменационного билета (при наличии экзамена по дисциплине)**

Донецкий государственный университет  
Экономический факультет  
Кафедра управления персоналом и экономика труда

Программа высшего образования	Программа магистратура
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом
Форма обучения	Очная, очно-заочная
Семестр	Третий
Дисциплина	Теория и практика кадровой политики государства и организации

Билет № n

#### ***Теоретическое задание.***

1. Изложите основные функции государственной кадровой политики.
2. Изложите сравнительную характеристику пассивной, реактивной, превентивной и активной кадровой политики

### **Практическое задание.**

1. Составьте структурную схему, определяющую место кадровой политики в системе управления организацией и персоналом.
2. Разработать этапы и формы адаптации управленческого персонала консалтинговой фирмы. Сделать вывод о необходимости наставничества, консультирования и испытательного срока для молодых специалистов, молодых руководителей, новых работников.

### **Критерии оценивания экзаменационного задания**

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды экзаменационных заданий, составляет **40 баллов**.

Номер задания	Форма задания	Количество баллов
Теоретическое задание 1	Теоретический вопрос 1	10
	Теоретический вопрос 2	10
Практическое задание 1	Макет ситуации	10
Практическое задание 2	Задача	10
<b>Всего</b>		<b>40</b>

### **8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ**

Общая оценка знаний, обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

Разделы	Вид работы	Баллы
Раздел 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	15
	Модульная контрольная работа	10
	<b>Итого</b>	<b>30</b>
Раздел 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	15
	<b>Итого</b>	<b>20</b>
<b>Индивидуальное творческое задание</b>		<b>10</b>
<b>Экзамен</b>		<b>40</b>
<b>Общий итог</b>		<b>100</b>

### **Соответствие баллов оценке**

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале	
		экзамен, дифференцированный зачет	зачет
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено

E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го (ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории кафедры управления персоналом и экономики труда и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

Изучение дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

## 10. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

### 10.1 Основная литература:

1. Сердюк, О. Ю. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие для магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2021. – 200 с.

### 10.2 Дополнительная литература

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ
2. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 478 с. – (Высшее образование). – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519732>.
3. Данилина, Е. И. Теория и практика кадровой политики государства и организации (на примере предприятий транспорта): монография / Е. И. Данилина, Я. И. Маликова, Д. В. Горелов. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2022. – 110 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1996279>. – Режим доступа: по подписке.
4. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: монография / Н. М. Кузьмина. – Москва, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 168 с.
5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие [Текст] / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2016. – 360 с.

6. Гильдингерш, М.Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учеб. пособие / М. Г. Гильдингерш. – Санкт-Петербург: Изд-во С-Петербург. гос.экон.ун-та, 2015. – 119 с.

7. Кириллов, А.В. Государственная кадровая политика и ее взаимосвязь с кадровой политикой организации: курс лекций / А. В. Кириллов, М. В. Винниченко. – Москва: Рос.гос.социальный ун-т, 2015. – 64 с.

8. 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.

9. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика / В.Р. Веснин. - Москва: Проспект, 2014. - 688 с.

10. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учеб. пособие / А. Л. Баранников и др. – Москва: МАРТИТ, 2013. – 168 с.

11. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учеб. пособие. [Текст] / В. В.Черепанов – М.: Финакадемия, 2009. – 144 с.

12. Одегов, Ю. Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М.: Издательство «Альфа- Пресс». 2006. – 560 с.

#### **Периодические издания**

1. Журнал «Управление персоналом» – Режим доступа: [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)
2. Журнал «Кадровик». – Режим доступа: [www.kadr-press.ru](http://www.kadr-press.ru)
3. Журнал «Труд и социальные отношения». – Режим доступа: <http://www/jornal-tiso.by.ru>
4. Газета «Человек и труд». – Режим доступа: [www.chelt.ru](http://www.chelt.ru)
5. Электронный журнал «Работа с персоналом». – Режим доступа: [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru)

### **11. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ**

1. Научная библиотека Донецкого государственного университета. – Режим доступа: [library.donnu.ru](http://library.donnu.ru)
2. Дистанционный курс «Теория и практика кадровой политики государства и организации». Центр дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. – Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/>
3. База данных Международной организации труда «LABORASTA:ILO Bureau of Statistics Databases» – Режим доступа: <http://laborsta.ilo.org>
4. Сайт «Human Development Report Office» – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/statistics/>
5. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент». – Режим доступа: [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru)
6. Интерактивный образовательный портал. – Режим доступа: [www.diversityweb.org](http://www.diversityweb.org)
7. HR-Zone - проводник в мире персонала – Режим доступа: [www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net), [www.hrzone.co.uk](http://www.hrzone.co.uk) .
8. - Сайт «Society for Human Resource Management» – Режим доступа: [www.shrm.org](http://www.shrm.org)

### **12. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Ad