

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Институт общественных наук
Школа актуальных и гуманитарных исследований
Кафедра истории российской государственности**

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры истории
российской государственности
Протокол от «30» марта 2016 г. №7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.03 Кадровая политика и кадровый аудит организации

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

Направленность профиль Историко-аналитическое обеспечение государственного и муниципального управления.

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения - очная

Год набора - 2016

Москва, 2016 г

.

Автор(ы)–составитель(и):

д.полит.н., проф.

Василенко В.И.

Заведующая кафедрой

истории российской государственности к.и.н. Ф.В. Малхозова

СОДЕРЖАНИЕ

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	4
Содержание и структура дисциплины (модуля).....	5
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....	10
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	17
Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	18
6.1. Основная литература.....	18
6.2. Дополнительная литература.....	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	19
6.4. Нормативные правовые документы.....	19
6.5. Интернет-ресурсы.....	19
6.6. Иные источники.....	19
Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОПК-3 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Рекомендуемые средства (методы) оценивания
ОПК-3.1 – в рамках освоения дисциплин	Умение выявлять и анализировать различные подходы и концепции научной литературы по проблеме; умение логически и аргументировано выстраивать свою позицию	Владеет навыками делового общения в профессиональной среде, навыками анализа информации, её структурирования и подготовки аналитических материалов	Эссе Рефераты Устное собеседование Кейс-стадии

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

– сформированы знания:

- сущности и содержания кадровой политики, как социального явления;
- теоретических основ и нормативно-правовой базы кадровой политики и кадрового аудита;
- структуры и содержания концепций кадровой политики различных субъектов, методологии логики и практики ее формирования, механизмов реализации;
- основных направлений кадровой политики различных субъектов, системы факторов, определяющих ее содержание.

– сформированы умения:

- анализировать и обобщать информацию о состоянии и тенденциях развития кадрового потенциала общества, государства, организации;
- готовить концептуальные, программные и иные документы, содержащие основные положения кадровой политики различных субъектов;
- формировать механизмы реализации кадровой политики различных.

субъектов– сформированы навыки:

- изучения и обобщения практики формирования и реализации кадровой политики

- различных субъектов;
- анализа кадровых процессов и отношений и выработки на их основе управленческих решений;
- разработки концепции кадровой политики, формулирования ее цели, задач, приоритетов, принципов и организации ее реализации.

1.3. Студенты также должны овладеть навыками:

- освоения основных положений современной кадровой политики на государственной
- службе;
- овладения специальной экономической терминологии и лексики;
- кадрового аудита и принятия управленческих решений в области управления персоналом.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Б1.Б.3 Кадровая политика и кадровый аудит организации во 2 семестре 1 курса, 3 ЗЕТ

– освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области истории Российской государственности, а также на приобретенные ранее умения и навыки, полученные в ходе изучения этих дисциплин;

– дисциплина реализуется после изучения: Б1.Б..1 «Теория и механизмы современного государственного управления» (1 семестр);

– на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) выделено 30 академических часов и на самостоятельную работу обучающихся выделено 78 академических часов;

– в соответствии с учебным планом по итогам курса сдается зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Таблица 2.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР		
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*		КСР	
Очная форма обучения								
Тема 1	Кадровая политика как социальное явление.	8	2				6	О
Тема 2	Правовые основы кадровой политики	8			2		6	О
Тема 3	Концептуальные основы государственной кадровой политики.	8	2				6	О
Тема 4	Кадровый потенциал общества:	8			2		6	О

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
	характеристика и тенденции							
Тема 5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.	8			2		6	О
Тема 6	Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.	8	2				6	О
Тема 7	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления.	8			2		6	О
Тема 8	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.	8			2		6	О
Тема 9	Кадровая политика организации.	8			2		6	О
Тема 10	Организация как объект кадрового аудита.	8			2		6	Р
Тема 11	Основные направления и методология аудита персонала. Аудит работы служб управления персоналом.	10	2		2		6	О
Тема 12	Организационно-кадровый аудит: концепция, структура, результат. Аудит рабочих мест, условий и безопасности труда	8			2		6	Д
Тема 13	Аудит кадровой документации. Структура и содержание аудиторских отчетов.	10	2		2		6	О
Промежуточная аттестация								
Всего:		108/3	10		20		78	

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление.

-Кадровый потенциал как объект кадровой политики. Общие представления о теоретических, социальных и нормативных основах кадровой политики. Взаимосвязь социальной политики, политики занятости и кадровой политики. Структура и многоуровневый характер кадровой политики.

-Функции кадровой политики: профессионализации, социализации, гуманистическая, регулятивная, прогностическая и др. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства, важное звено и инструмент государственного управления.

-Легитимные и нелегитимные субъекты кадровой политики. Структура и характеристика субъектов и объектов кадровой политики: институциональные, коллегиальные (коллективные), индивидуальные. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики. Особенности и основные объекты регулирования кадровой политики субъектов кадровой политики.

Тема 2. Правовые основы кадровой политики

-Сущность и содержание правовых основ кадровой политики. Критерии систематизации правовых основ кадровой политики. Методы и способы правового регулирования кадровой политики. Отрасли права, виды юридических документов как основания классификации правовых основ кадровой политики. Классификации правовых основ кадровой политики в зависимости от ее субъектов и объектов, основных направлений. Государство как главный субъект формирования правовых основ кадровой политики.

-Место и роль Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.

Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 3 Концептуальные основы государственной кадровой политики.

-Сущность и структура государственной кадровой политики. Социальная база и функции государственной кадровой политики. Объекты и основные направления государственной кадровой политики. Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации. Содержание основных компонентов и социальные функции концепции государственной кадровой политики Российской Федерации.

-Многоуровневый характер государственной кадровой политики. Конституционные основы государственной кадровой политики. Полномочия субъектов государственной кадровой политики: Президента, Федерального Собрания (Совета Федерации, Государственной Думы), Правительства, высших органов судебной власти, федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации.

-Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.

Тема 4 Кадровый потенциал общества: характеристика и тенденции

-Кадровый потенциал: понятия, сущность, основные характеристики. Особенности и тенденции развития персонала в организациях с различной формой собственности. Элементы структуры кадрового потенциала: интеллектуальный потенциал, профессиональный потенциал, потенциал образа жизни, потенциал мобильности, мотивационный потенциал.

-Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества.

-Трудовой потенциал человека и его основные компоненты: психофизиологические, социодемографические, квалификационные, личностные характеристики.

-Количественные и качественные характеристики состояния кадрового потенциала общества. Основные тенденции изменений кадрового потенциала России. Сравнительный анализ состояния кадрового потенциала России и других промышленно развитых стран мира. Формирование государственных механизмов воспроизводства и востребованности кадрового потенциала общества.

Тема 5 Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.

-Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.

-Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

-Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Тема 6 Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.

-Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы. Кадровая политика государственного органа.

-Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.

-Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.

-Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Тема 7 Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления.

-Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. Структура нормативной правовых основ муниципальной кадровой политики. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики.

-Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования. Особенности кадровой политики на муниципальной службе. Государственные требования к кадрам муниципальной службы.

Тема 8 Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.

-Социально-экономические и правовые основа государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях всех форм собственности.

Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности.

-Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений. Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.

-Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации.

Тема 9 Кадровая политика организации.

-Теоретические основы кадровой политики организации. Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики. Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты.

-Основополагающие принципы кадровой политики организации. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации. Кадровая политика и кадровая работа в организации. Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития. Кадровые риски и кадровая безопасность организации и механизмы ее обеспечения.

-Формы объективации кадровой политики организации: концептуальная, нормативно-правовая, кодифицированная, стандартизированная, комбинированная.

Тема 10 Организация как объект кадрового аудита.

-Теоретические основы кадрового аудита. Нормативно-правовая база кадрового аудита. Понятие организации, ее основные элементы. Атрибуты организации: видение, миссия, цели и задачи, стратегия, планирование деятельности. Организационная культура, стадии и жизненный цикл организации.

-Организационная структура и внутренние связи. Оценка соответствия организационной структуры стратегии организации. Построение и анализ различных вариантов моделей организации. Кадровая политика. Трудовой потенциал. Основные направления и уровни управления персоналом организации, эффективность деятельности организации. Анализ этапа развития организации, существующих возможностей и потенциала. Определение перспективных целей и развития. Анализ существующей системы управления и структуры организации.

Тема 11 Основные направления и методология аудита персонала. Аудит работы служб управления персоналом.

-Сущность и основные элементы аудита персонала и кадрового консультирования. Цели и задачи аудита персонала. Основные направления и виды аудита. Основные этапы и уровни аудиторской проверки. Диагностика на стратегическом, на функциональном, на линейном уровне. Последовательность проведения аудита и консультирования персонала (основные этапы). Методологические подходы к аудиту персонала. Исследовательский подход к аудиту. Персонал в системе управления качеством. Диагностика работы с персоналом. Анализ трудовых показателей при аудите персонала. Место аудита в системе управления персоналом.

-Основные направления аудита: анализ кадровых и трудовых показателей: уровень, динамика и структура персонала, его движение, профессионально-квалификационный персонал; анализ затрат – трудоемкость и зарплатоемкость основных видов продукции; уровней, динамики и структуры оплаты труда, затрат на обучение; анализ эффективности труда – уровень и динамика производительности труда, факторы и резервы роста

производительности труда; анализ социального развития – формирование и использование фонда социального развития и выплат социального характера, создание условий и безопасности труда.

-Критерии оценки состояния и эффективности процесса управления персоналом организации, как количественные, так и качественные. Технология проведения аудита персонала: основные методы исследования и инструментарий. Модели компетенции кадрового аудитора и этические принципы их взаимоотношений с заказчиком.

-Аудит работы служб управления персоналом. Сущность, цели и задачи аудита работы служб управления персоналом. Анализ важнейших направлений деятельности служб управления персоналом. Критерии, методы и инструментарий оценки эффективности работы кадровых служб. Уровни аудита служб управления персоналом: стратегический, управленческий, операционный.

-Основные направления анализа качества управления персоналом организации. Анализ кадровой политики, оценка качества основных документов, регламентирующих работу персонала, диагностика трудовых показателей, оценка основных элементов организационной культуры. Анализ показателей, характеризующих качество управления персоналом.

-Оценка текучести кадров, анализ жалоб (недовольств), найм и отбор персонала, профессиональное продвижение и деловая карьера, мотивация и стимулирование, трудовые отношения в коллективе.

Оценка эффективности работы службы управления персоналом. Внедрение инновационных моделей управления персоналом. Аудит компетенции и результативности труда руководителей и специалистов.

-Аудит рабочих мест, условий и безопасности труда. Цели, задачи, основные операции проведения аудита рабочих мест. Последовательность этапов проведения аудита рабочих мест. Анализ укомплектованности персоналом. Развитие персонала. Показатели оценки параметров развития и обучения, повышения квалификации. Процесс планирования персонала. Оценка наличного персонала и будущих потребностей. Цель и задача аудита условий и безопасности труда, здоровья персонала. Факторы, оказывающие влияние на безопасные и здоровые условия труда. Средства обеспечения безопасности труда и здоровья персонала организации. Условия труда персонала. Факторы, воздействующие на условия труда. Дисциплина труда. Оценка эффективности мероприятий по улучшению условий труда.

Тема 12 Организационно-кадровый аудит: концепция, структура, результат. Аудит рабочих мест, условий и безопасности труда

-Основные аспекты организационно-кадрового аудита. Нормативно – правовая база. Цели и задачи, предмет организационно-кадрового аудита. Классификации типов и уровней, этапов проведения аудита.

-Структура проведения организационно-кадрового аудита. Анализ кадровых процессов – направления деятельности организации по отношению к персоналу. Диагностика кадрового потенциала – качественные и количественные характеристики персонала. Анализ организационной структуры – соотношение и соподчиненность основных элементов, степень жесткости, гибкости, организационной конфигурации.

-Аудит состояния кадрового планирования организации, уровни кадрового планирования, техника руководства организаций.

-Консультирование по вопросам стратегии управления человеческими ресурсами. Управление по целям. Управление по ценностям.

-Анализ численности, состава работников организации и их движение.

Тема 13 Аудит кадровой документации. Структура и содержание аудиторских отчетов.

- Сущность, цели и задачи аудита кадровой документации. Место аудита кадровой документации в системе управления персоналом. Оценка качества основных документов, регламентирующих работу персонала. Хранение и систематизация кадровой документации.
- Анализ основных документов обязательных для ведения во всех организациях; документов, носящих рекомендательный характер; зависящих от специфики конкретной организации.
- Исследование внутренних локальных нормативных актов; информационно – расчетных документов; распорядительных документов; официальной внутренней переписки; документов, формирующих систему регистрации.
- Внедрение электронного документооборота в практику управления персоналом. Особенности аудита электронного документооборота.
- Оценка качества ведения трудовых книжек, трудовых договоров, штатного расписания, приказов по основной деятельности личных карточек и рекомендации по устранению недостатков.
- Структура и содержание аудиторских отчетов.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Оценка качества учебной работы магистрантов при освоении ими учебной программы по дисциплине производится в соответствии с Типовым положением о применении балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости студентов Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации и Положением о системе оценивания успеваемости студентов исторического отделения факультета государственного управления Академии.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа:
контроль посещаемости
- при проведении занятий семинарского типа:
опросы, диспуты.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме:
Защиты рефератов, проведения опросов, выполнения самостоятельных заданий.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Задания для самостоятельной работы:

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление: подготовить краткий словарь понятий и терминов, описывающих проблематику кадровой политики. Разработать вариант соотношения ключевых понятий.

Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики: проанализировать состояние и тенденции развития кадровых процессов и отношений в конкретной организации.

Тема 2. Правовые основы кадровой политики.

Сформировать модель базы данных по правовым основам кадровой политики на государственной службе (муниципальной службе, в организации).

Тема 3. Концептуальные основы государственной кадровой политики.

Поиск в сети Интернет концепций государственной кадровой политики. Анализ структуры и содержания конкретной концепции по выбору студента.

Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации: поиск в сети Интернет региональных концепций кадровой политики. Анализ структуры и содержания концепции конкретного региона по выбору студента.

Тема 4. Кадровый потенциал общества: характеристика и тенденции развития.

На основе анализа концептуальных документов, статистической и социологической информации разработать общую характеристику состояния и тенденций развития кадрового потенциала российского общества.

Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества: на основе изучения российского законодательства, теоретической и статистической информации охарактеризовать отечественную систему профессионального образования, выявить тенденции ее развития.

Тема 5. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.

Дать развернутую характеристику системы принципов кадровой политики конкретного ее субъекта. Разработать детальную модель одного из механизмов реализации кадровой политики.

Тема 6. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.

На основе анализа концептуальных документов, статистической и социологической информации разработать общую характеристику состояния и тенденций развития кадрового потенциала государственной гражданской службы.

Тема 7. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления.

Поиск в сети Интернет концепций муниципальной кадровой политики. Анализ структуры и содержания концепции конкретного муниципального образования по выбору студента.

Тема 8. Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.

Дать системную характеристику форм и методов государственного регулирования кадровых процессов и отношений по одному из направлений: в области политической, правовой, административной, финансово-экономической, информационной, социального партнерства и пр.

Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации: подготовить фиксированное выступление по одной из проблем семинарского занятия.

Тема 9. Кадровая политика организации.

Поиск в сети Интернет концепций кадровой политики организаций. Проанализировать структуру и содержание концепции конкретной организации по выбору студента.

Методика и технологии разработки концепции кадровой политики организации: спроектировать теоретическую модель логики и методологии разработки концепции кадровой политики организации.

Тема 10. Организация как объект кадрового аудита.

Подготовить сообщение: цель, задачи, организации, миссия и видение. Составить перечень возможных структур организации, провести исследование какие структуры наиболее эффективны для определенных организаций.

Теоретические основы и нормативно-правовая база кадрового аудита: конспектирование основных разделов ФЗ № 307 от 30.12.2008 «Об аудиторской деятельности»; ФЗ № 315 от 01.12.2007 «О саморегулируемых организациях»;

Постановление Правительства РФ № 523 от 25.08.2006 «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности».

Тема 11. Основные направления и методология аудита персонала.

Ознакомление и конспектирование глав 3 и 7 учебного пособия А.Л.Жукова «Аудит человеческих ресурсов организации» - М Изд-во «МИК»- 2010.

Технология проведения аудита персонала: основные методы исследования и инструментарий: подготовить сообщение о перечне основных методов и инструментов исследования аудиторской диагностики. Разработать предложения по анкете и собеседовании для увольняющихся из организации.

Модели компетенции кадрового аудитора и этические принципы его взаимоотношений с заказчиком: подготовить доклад «Этические нормы и принципы проведения аудита и консалтинга, модели компетенции кадрового аудитора.»

Аудит компетенции и результативности труда руководителей и специалистов: составить перечень количественных и качественных показателей эффективности труда руководителя организации, начальника отдела производства, цеха, начальника финансового отдела, начальника управления по работе с кадрами.

Аудит рабочих мест, условий и безопасности труда: подготовить сообщение: цель, задачи, последовательность проведения аудита рабочих мест в организации, разработать общий план аудита рабочих мест в организации

Аудит работы служб управления персоналом: законспектировать и подготовить сообщение по главе 8 (Аудит системы управления человеческими ресурсами) учебное пособие А.Л.Жукова «Аудит человеческих ресурсов организации» - М Изд-во «МИК»- 2010.

Тема 12. Организационно-кадровый аудит: концепция, структура, результат.

Ознакомление и конспектирование главы 2 (Организационно кадровый аудит и кадровое планирование) учебного пособия Л.В.Максимова «Управление персоналом: основы теории и деловая практика» - М – Альфа-М – 2009.

Анализ численности, состава работников организации и их движение: используя учебное пособие под ред. Проф. Шлендера П.Э. «Аудит и консалтинг персонала» подготовить сообщение к практическому занятию

Тема 13. Аудит кадровой документации: разработать список и содержание кадровых документов обязательных для ведения во всех организациях

Структура и содержание аудиторских отчетов: подготовить доклад по структуре, содержанию аудиторских итоговых отчетов с использованием главы 2 учебника «Аудит и контроллинг персонала» Одегов Ю.Г, Никонова Т.В. – М. - 2010

Вопросы для проведения опросов на семинарах:

1. Социальные основы кадровой политики в Российской Федерации.
2. Политические партии и профессиональные союзы как субъекты государственной кадровой политики.
3. Кадровый потенциал государственных органов Российской Федерации.
4. Место и роль кадровой политики в социальной политике государства.
5. Кадровая политика в органах исполнительной власти.
6. Кадровая политика органов местного самоуправления.
7. Государство как субъект кадровой политики.
8. Федеральное министерство как субъект отраслевой кадровой политики.
9. Анализ организационного механизма реализации кадровой политики организации.
10. Кадровая политика организации как фактор повышения конкурентоспособности организации.
11. Кадровая политика организации как инструмент развития трудового потенциала организации.
12. Критерии эффективности государственной кадровой политики.

13. Влияние государства на кадровый потенциал структур малого бизнеса.
14. Проблемы повышения эффективности кадровой политики в условиях реформирования государственной службы.
15. Технологии разработки и механизмы реализации концепции кадровой политики организации.
16. Актуальные задачи кадровой политики государственного органа в условиях административной реформы.
17. Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики.
18. Формирование инновационной кадровой политики в современной организации.
19. Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях.
20. Приоритеты кадровой политики в современных бизнес-организациях.
21. Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития.
22. Государственное регулирование кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
23. Кадровый потенциал государственной гражданской службы Российской Федерации.
24. Особенности кадровой политики в системе государственной гражданской службы России.
25. Основные принципы реализации кадровой политики организации.
26. Кадровая политика государства и рынок профессионального труда.
27. Методы и технологии оценки эффективности кадровой политики организации.
28. Основные направления эффективного использования кадрового потенциала Российской Федерации.
29. Кадровая политика субъекта Российской Федерации.
30. Проблемы управления кадровыми процессами и отношениями.
31. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.
32. Гендерные аспекты государственной кадровой политики.
33. История возникновения и развития аудита.
34. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
35. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
36. Виды аудита и, достоинства и недостатки.
37. Аудит обязательный, инициативный, регулярный и разовый, особенности.
38. Основные уровни документов, составляющих правовую основу аудита и аудиторской деятельности.
39. Характеристика видов юридических документов, содержащих правовые основы аудиторской деятельности.
40. Основные стандарты проведения аудиторской проверки (характеристика).
41. Цели и задачи кадрового аудита.
42. Основные направления аудита.
43. Основные уровни аудиторской проверки.
44. Методы и инструменты, используемые аудитором.
45. Основные группы компетенций: эмоциональные, поведенческие, когнитивные.
46. Уровни компетенций: корпоративные, управленческие, профессиональные, личной эффективности.
47. Оценка деятельности кадровых служб (содержание, значение, актуальность)
48. Основные критерии оценки эффективности кадровых служб.
49. Виды группировки критериев оценки работы кадровых служб.
50. Порядок проведения социального аудита в организации;

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Темы рефератов:

1. Кадровый потенциал России: понятие, состояние и тенденции развития. История возникновения и развития аудита, экономические предпосылки
2. Кадровая политика как социальное явление и как инструмент управления. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
3. Государственная кадровая политика: концептуальные основы. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
4. Принципы формирования и реализации государственной кадровой политики. Виды аудита, достоинства и недостатки.
5. Нормативно-правовой механизм формирования и реализации кадровой политики. Сущность аудита персонала.
6. Субъекты государственной кадровой политики. Цели и задачи кадрового аудита.
7. Кадровая политика государственного органа. Основные направления аудита персонала.
8. Цели, задачи и содержание кадровой политики в системе государственной службы РФ. Основные уровни аудиторской проверки
9. Региональная кадровая политика. Условия эффективности проведения аудита персонала.
10. Муниципальная кадровая политика. Методы и инструменты, используемые аудитором.
11. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы. Источники и пути получения внешней и внутренней информации об организации
12. Кадровая политика организации: сущность, структура и содержание. Методика и инструментарии проведения контент-анализа.
13. Динамики кадровых процессов в государственных органах. Анализ производительности и эффективности труда
14. Кадровые процессы как объект кадровой политики. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
15. Сущность и содержание кадровых отношений. Основные критерии оценки эффективности кадровых служб.
16. Анализ состояния кадрового потенциала организации. Порядок проведения социального аудита в организации.
17. Современная отечественная система профессионального образования. Порядок определения эффективности социально значимой деятельности организации.
18. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации. Документы, обязательные для ведения во всех организациях (перечень).
19. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы. Общая структура аудиторского отчета оценки системы управления персоналом
20. Принципы кадровой политики организации. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения
21. Механизмы реализации кадровой политики организации. Профессиональные требования для деятельности аудиторской фирмы.

Шкала оценивания.

Для контроля усвоения знаний по дисциплине учебным планом предусмотрен зачет. Оценка, полученная на зачете, является итоговой по дисциплине и проставляется в приложении к диплому (выписке из зачетной книжки).

Положительная оценка выставляется, если студент показал глубокое знание учебного курса, понимание основных категорий самостоятельной научной работы. Ответ студента является развернутым, уверенным, содержит достаточно четкие формулировки. При необходимости подтверждается фактическими примерами. Ответ демонстрирует знание материала базового учебного пособия и дополнительной литературы.

Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не разобрался с основными вопросами курса, не понимает сущности основных методов и приемов исследовательской практики. Оценка «неудовлетворительно» ставится также студенту, списавшему ответы на вопросы и читающему эти ответы, не отрываясь от текста, а просьба объяснить или уточнить прочитанный таким образом материал по существу остается без ответа.

- посещение занятий – 10 баллов
- выполнение и представление реферата– 30 баллов
- выступление на практических занятиях, участие в диспутах, опросах– 20 баллов
- выполнение самостоятельной работы – 10 баллов
- ответ на зачете - до 30 баллов

4.4. Методические материалы

Список вопросов для подготовки к зачету:

1. Кадровый потенциал России: понятие, состояние и тенденции развития.
2. Кадровая политика как социальное явление и как инструмент управления.
3. Государственная кадровая политика: концептуальные основы.
4. Принципы формирования и реализации государственной кадровой политики.
5. Нормативно-правовой механизм формирования и реализации кадровой политики.
6. Субъекты государственной кадровой политики.
7. Кадровая политика государственного органа.
8. Цели, задачи и содержание кадровой политики в системе государственной службы РФ.
9. Региональная кадровая политика.
10. Муниципальная кадровая политика.
11. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
12. Кадровая политика организации: сущность, структура и содержание.
13. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
14. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
15. Сущность и содержание кадровых отношений.
16. Анализ состояния кадрового потенциала организации.

17. Современная отечественная система профессионального образования.
18. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
19. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
20. Принципы кадровой политики организации.
21. Механизмы реализации кадровой политики организации.
22. История возникновения и развития аудита, экономические предпосылки.
23. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
24. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
25. Виды аудита, достоинства и недостатки.
26. Сущность аудита персонала.
27. Цели и задачи кадрового аудита.
28. Основные направления аудита персонала.
29. Основные уровни аудиторской проверки.
30. Условия эффективности проведения аудита персонала.
31. Методы и инструменты, используемые аудитором.
32. Источники и пути получения внешней и внутренней информации об организации.
33. Методика и инструментарии проведения контент-анализа.
34. Анализ производительности и эффективности труда.
35. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
36. Основные критерии оценки эффективности кадровых служб.
37. Порядок проведения социального аудита в организации.
38. Порядок определения эффективности социально значимой деятельности организации.
39. Документы, обязательные для ведения во всех организациях (перечень)..
40. Общая структура аудиторского отчета оценки системы управления персоналом.
41. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.
42. Профессиональные требования для деятельности аудиторской фирмы.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

- -семинар - обсуждение студентами под руководством преподавателя подготовленных ими сообщений, презентаций и докладов;
- - диспут - публичное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы;

Цель самостоятельной работы

Формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий. Наибольшую пользу самостоятельная работа приносит тогда, когда студент занимается систематически, проявляет трудолюбие и упорство. На основе самостоятельно приобретенных знаний формируются твердые убеждения студента и умение отстаивать их. А это — самое главное в овладении любой наукой.

Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, подготовка к семинарским занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д.

В овладении учебной дисциплиной особое место отводится семинарским занятиям, на которых предполагается дать основы научных знаний по основным вопросам. При подготовке к семинарским занятиям магистранты должны ознакомиться с рекомендованной основной литературы.

Выступления на семинарских занятиях должны быть краткими, логически стройными и последовательными, научно обоснованными и содержательными.

Для подготовки к итоговому контролю в программе представлены вопросы, выносимые на зачет.

Целью написания письменной работы является углубленное изучение той или иной проблемы курса, а также получение навыков исследовательской работы, умения обращаться с источниками информации, самостоятельно выявлять и излагать существо проблемы, сопоставлять различные точки зрения и их аргументацию, связно формулировать собственные мысли, применять научно-справочный аппарат.

Тема выбирается самостоятельно студентом, в соответствии с его личными интересами, а также учитываются индивидуальные возможности раскрытия темы.

Следующим важнейшим этапом является составление плана работы. При составлении плана необходимо проконсультироваться с преподавателем по поводу структуры и общей логики рассмотрения материала. Предварительно составленный студентом и согласованный с преподавателем план, в ходе работы будет уточняться и конкретизироваться по мере осмысления темы и проблемы.

Обязательными разделами плана письменной работы являются: введение, основная часть (состоящая из 3-4 пунктов), заключение и список используемых источников.

Составив план, студент начинает поиск, необходимой информации для изложения темы. Самостоятельное составление источниковой базы - необходимая часть творческой поисковой работы при подготовке письменного «сочинения».

Главное внимание студент должен обратить на выявление источников по избранной теме (это - официальные документы и материалы, законы и постановления, опубликованные официальные статистические данные, таблицы, схемы и т.д.). При подготовке письменной работы необходимо использовать наряду с источниками специальную исследовательскую литературу, а также различные словари, энциклопедии, учебные пособия.

Следующий этап подготовки контрольной работы — усвоение содержания прочитанного и изученного. Можно делать выписки, цитаты, тезисы, конспекты. При этом студент должен не допускать прямого заимствования (переписывания) текста из прочитанных работ.

После изучения источников студент составляет окончательный план основной части контрольной работы и переходит к написанию текста. Главное при написании текста - самостоятельность в обобщении изучаемого материала, логическая стройность изложения, собственная оценка различных точек зрения по изучаемой проблеме.

Во введении раскрывается актуальность темы, определяются цели и задачи работы,

дается анализ используемых источников. В основной части излагается содержание темы в соответствии с планом. В заключении содержатся основные выводы и обобщения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Турчинов А.И., Кононенко Т.А., Магомедов К.О., Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: монография.-М.:МАКС Пресс,2013.
2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики.-М.:Изд-во Юнити-дана,2010.
3. Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров М:Издательство Юрайт,2015
4. Знаменский Д. Омельченко Н. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник. Серия Магистр. Издательство: Юрайт, 2015
5. Управление персоналом. Теория и практика. Управление организационной культурой М., Проспект, 2016

6.2. Дополнительная литература.

1. Андриченко Л.В. Противодействие коррупции в субъектах Российской Федерации. М:
2. Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: М.: Дашков и Ко, 2013

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Механизмы реализации государственной кадровой политики. Сборник научных статей. -М.: 2003.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Постановление Правительства РФ «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности» от 23 сентября 2002 года № 96 (в ред. Постановления РФ) от 25 августа 2006 года № 523.
2. Федеральный закон от 01.12.2007 г. №315 ФЗ «О саморегулируемых организациях».
3. Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2008 г. №307 ФЗ «Об аудиторской деятельности».

6.5. Интернет-ресурсы.

1. <http://www.consultant.ru/> - Консультант Плюс
2. http://www.aero.garant.ru/internet/?utm_source=yandex&utm_medium=cpc&utm_content=9&utm_campaign=Yandexdirect&yclid=543714790809799673 - Гарант

6.6. Иные источники.

1. Анисимов В.М. Военно-кадровая политика: проблемы теории и практики. – М., 1999.
2. Артемьев А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовой аспект. – М.:Юнити, 2004.
3. Концепции: государственная служба и кадровая политика. – М.:РАГС, 2002.
4. Методические рекомендации по разработке кадровой политики предприятия. Приказ Минэкономики России от 1 октября 1997 г. № 118// Менеджмент в России и за рубежом.-№1.-1998г.
5. Шедий М.В. Государственная кадровая политика: учебное пособие для студентов вузов.- Орел: ОРАГС, 2010.
6. Нравственные основы государственной службы России. Учебное пособие.- М., 2003.
7. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М., 1998.
8. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике. – М.: Международные отношения, 1997.
9. Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом в российских предприятий, организаций и учреждений различных направлений деятельности и форм собственности в Российской Федерации.-М.:МАКС Пресс, 2012.
10. Анисимов В.М. Кадровая политика России: философия и функциональные основы//Вопросы философии.-2010.-№4.-С.48-60.
11. Аудит и контроллинг персонала организации. Учебное пособие./ Под редакцией проф. П.Э. Шлендера. 2-е издание.- М.: Вузовский учебник, 2010.
12. Гражданский кодекс Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2012.
13. Ерофеева В.А., Пискунов В.А., Битюков Т.А. и др. Аудит: краткий курс лекций.– М: ИД Юрайт, 2011.
14. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации. – М.: МИК, 2010. - 256 с.
15. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие/Под ред А.Я. Кибанова.-М.:Проспект, 2012.
16. Консультирование в управлении человеческими ресурсами. Учебное пособие./ Под ред. проф. М.И.Шаталовой –М.: Инфра, 2010.
17. Одегов Ю.Д., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала.. Учебник, 2-е издание. -М.: Альфа-Пресс, 2010.
18. Пархимчик Е.П. Кадровая политика организации: учебное пособие.-Минск: ГУУСТ БГУ, 2011.
19. Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. 2014
20. Международные правовые акты в области трудовых отношений//Кадровая служба и управление персоналом предприятия.-2009.-№7.
21. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. Учебник: М.: Академический проект. 2005.
22. Российский статистический ежегодник. 2011. Стат. Сборник/Росстат. – М., 2012.
23. Состав работников, замещавших государственные должности и должности

- государственной гражданской службы, по полу, возрасту, стажу работы, уровню образования и направлениям подготовки базового высшего профессионального образования на 1 января 2012 г. Статистический бюллетень. – М.: Росстат, 2012.
24. Энциклопедия государственного управления в России. В 2-х т. – М., РАГС, 2008.
25. В.Ф. Исаев. Власть в ракурсе организационно-кадрового аудита. Социология власти: основы теории и развития практики. Под общ. ред. А.И. Турчинова. Н.: РАГС, 2008.
26. В.Ф. Исаев. Кадровый аудит. Государственная служба: Энциклопедический словарь. Под общ. ред. Егорова В.К. и Барцица И.Н., М. РАГС 2008.
27. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М.: ИНФРА – М, 2006.
28. Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб «Бизнес-пресса» - 2010
29. Токмакова Н.О., Андранова М.В. Менеджмент – консалтинг/ учебно-методический комплекс. – М – 2009.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения учебных занятий по дисциплине требуются аудитории, оснащенные средствами мультимедийного сопровождения лекций и практических занятий. Для самоподготовки студенты могут использовать специально оборудованные кабинеты и залы библиотеки, возможности библиотечного фонда в соответствии с объемом изучаемой дисциплины. Первоисточники изучаются в режиме печатных изданий и аудиокниг.