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

Институт общественных наук

Кафедра философии

УТВЕРЖДЕНА
Кафедрой философии
Протокол от «12» апреля 2016 г.
№ 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.12_Кадровая политика и кадровый аудит организации

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

___Социальное проектирование в системе управления___

_____магистр_____

_____заочная_____

Год набора - 2016

Москва, 2016 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.ф.н., доцент Панин И.Н.

К.ист.н., доцент Вахов С.С.

Заведующий кафедрой философии ФСФ ИОН д.филос.н., профессор Резник Ю.М.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2.	Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	5
3.	Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	11
5.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	15
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	16
	6.1. Основная литература	16
	6.2. Дополнительная литература	16
	6.3. Нормативные правовые акты	17
	6.4. Интернет-ресурсы	18
	6.5. Иные источники	19
7.	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 Б1.В.ОД.12 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1.1	Социальное проектирование в сфере управления персоналом и командообразования
ПК-3	способностью планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	ПК-3.2	Этическое обеспечение профессиональной деятельности субъекта публичной власти
ПК-10	способностью вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу	ПК-10.1	Нормирование профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ПК-1.1	на уровне знаний: знания методы разработки и оптимизации кадровых технологий и кадрового аудита; знания методов и средств социального проектирования управления персоналом и командообразования
	на уровне умений: умения применять и оптимизировать применяемые кадровые технологии с учетом передового опыта; умения использовать технологию социального проектирования в кадровой работе
	на уровне навыков: навыки социального проектирования систем управления персоналом и командной деятельности; навыки организации работы по управлению персоналом и кадровому аудиту

ПК-3.2	на уровне знаний: знания методов разработки стратегии и технологий планирования и организации работы органов публичной (муниципальной) власти; знания организационной структуры органа публичной (муниципальной) власти и путей её совершенствования; знания основ кадровой политики и кадрового аудита в органе публичной (муниципальной) власти; знания принципов этики и социальной ответственности субъектов публичной (муниципальной) власти
	на уровне умений: умения вырабатывать стратегию, адекватную целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной (муниципальной) власти; умения применять и оптимизировать применяемые кадровые технологии с учетом передового опыта; умения применять и совершенствовать на практике принципы кадровой политики в органах публичной власти
	на уровне навыков: навыки планирования и организации работы органов публичной власти, разработки организационной структуры, создания стратегии, адекватной целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной (муниципальной) власти; навыки работы с кадрами органа публичной (муниципальной) власти; навыки поддержания этических норм профессиональной деятельности субъектов публичной (муниципальной) власти
ПК-10.1	на уровне знаний: знания основ технологий разработки и методы принятия управленческого решения в сфере государственного и муниципального управления
	на уровне умений: умения находить варианты решения проблем, стоящих перед государственным и муниципальным управлением с помощью оценки правовых средств
	на уровне навыков: навыки выражения и обоснования собственной позиции относительно нормативно-правовой базы в разрезе принятия решения по проблемам государственного и муниципального управления

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

Дисциплина Б1.В.ОД.12 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» относится к обязательным дисциплинам вариативной части учебного плана. Осваивается на 2 курсе.

Опирается на

- Б1.Б.1 Экономика общественного сектора (1 курс)
- Б1.Б.2 Теория и механизмы современного государственного управления (1 курс)
- Б1.В.ОД.1 Философия социального управления (1 курс)
- Б1.В.ОД.11 Муниципальное управление и местное самоуправление (1 курс)
- Б1.В.ОД.3 Иностранный язык (2 курс)
- Б1.В.ОД.4 Социальные системы: анализ и управление (1 курс)
- Б1.В.ДВ.3 Антропология социального управления (1 курс)

Является опорой для

- Б1.Б.5 Управление в социальной сфере (2 курс)
- Б1.В.ОД.5 Социальная инженерия в системе управления (2 курс)
- Б1.В.ДВ.2 Организация профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих (2 курс)

- Б1.Б.4 Правовое обеспечение государственного и муниципального управления (2 курс)
- Б1.В.ДВ.4 Социальные технологии (2 курс)

Таблица 1.

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины (модуля), час.												
		Всего	Семестр (триместр), курс[3]											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Заочная форма обучения														
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:														
лекционного типа (Л)		**4**		4										
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)														
практического (семинарского) типа (ПЗ)		**10**		10										
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)														
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		**126**		126										
Промежуточная аттестация	**форма**	***Зачет с оценкой***												
	час.	***4***		4										
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		***144/4***		*144*										

Примечание 3: семестр (триместр) – для очной и очно-заочной формы обучения, курс – для заочной формы обучения.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Таблица 2.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточн. аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
Тема 1	Кадровая политика как социальное явление.	10	2				8	О
Тема 2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития.	12			2		10	Д
Тема 3	Концептуальные основы государственной кадровой политики.	10	2				8	О
Тема 4	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.	12			2		10	Д, К
Тема 5	Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.	12					12	О
Тема 6	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации.	12			2		10	Д
Тема 7	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации.	12					12	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточн. аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
Тема 8	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества.	12					12	О
Тема 9	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.	12					12	О
Тема 10	Методика и технологии разработки концепции кадровой политики организации.	12					12	О
Тема 11	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации.	12			2		10	Д
Тема 12	Технология проведения аудита персонала: основные методы исследования и инструментарий.	12			2		10	Д
Промежуточная аттестация		4					4	Зачет с оценкой
Всего:		**144**	**4**		**10**		**126**	

Примечание 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), Доклад (Дк) и др.

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление

Основные понятия теории кадровой политики: «кадры», «персонал», «кадровый потенциал», «профессиональный потенциал общества», «кадровая политика», «управление персоналом», «кадровые технологии» и др. Социальная детерминированность кадровой политики. Структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства, важное звено и инструмент государственного управления. Взаимосвязь социальной политики, политики занятости и кадровой политики. Функциональная роль социальной и кадровой политики. Факторы гуманизации социальной политики. Социальный капитал, социальный и профессиональный потенциал организации. Человеческий потенциал и его основные характеристики: общая и профессиональная трудоспособность. Индекс развития человеческого потенциала. Стратегии управления человеческим потенциалом. Социальная сущность кадровой политики. Содержание основ кадровой политики: теоретические, правовые, организационно-технологические, нравственные, информационно-технические, финансово-экономические. Легитимные и нелегитимные субъекты кадровой политики. Структура и характеристика субъектов и объектов кадровой политики: институциональные, коллегиальные (коллективные), индивидуальные.

Тема 2. Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития

Соотношение понятий «человеческий потенциал», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «кадровый корпус», «кадровая система». Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала. Трудовые ресурсы общества: состав, распределение по отраслям народного хозяйства, формам собственности. 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 3. Концептуальные основы государственной кадровой политики

Сущность и структура государственной кадровой политики. Социальная база и функции государственной кадровой политики. Структура субъектов государственной кадровой политики. Народ как первосубъект 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. Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики. Объекты и основные направления государственной кадровой политики. Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации. Структура концепции государственной кадровой политики Российской Федерации, ее место в теории и практике кадровой политики. Содержание основных компонентов и социальные функции концепции государственной кадровой политики Российской Федерации.

Тема 4. 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.

Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.

Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Тема 5. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации

Цели, задачи и приоритеты кадровой политики 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 госслужбы как механизм противодействия коррупции.

Тема 6. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации

Система объективных и субъективных факторов, обусловливающих процессы формирования количественных и качественных характеристик кадрового потенциала государственной службы. Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы. Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы. Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.

Тема 7. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации

Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обусловливающих содержание региональной кадровой политики. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики. Классификация региональных концепций кадровой политики. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.

Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.

Тема 8. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

Система профессионального образования как объект государственной политики. Профессиональное образование в Российской Федерации: состояние и проблемы. Государство как субъект управления воспроизводством профессионального потенциала общества: полномочия, механизмы реализации. Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования. Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе.

Структура учреждений профессионального образования России. Особенности воспроизводства профессионального потенциала общества. Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы.

Зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала общества и возможности его адаптации в России.

Тема 9. Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условия 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.

Тема 10. Методика и технологии разработка концепции кадровой политики организации

Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации. Основные этапы разработки концепции кадровой политики организации. Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития. Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики. Формулирование принципов кадровой политики организации. Формирование механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других. Практика отбора ресурсов, средств, методов, группировка исполнителей в процессе подготовки концепции кадровой политики.

Тема 11. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики

Государство и кадровый потенциал России. Противоречия и тенденции в развития и реализации кадровой политики. Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики. Роль и место институтов гражданского общества в формирование эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы и бизнес-кадры: проблемы ротации и механизмы противодействия коррупции. Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и безопасность общества. Особенности формирования и реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций. Гендерные аспекты государственной кадровой политики. Этническая специфика кадрового потенциала страны.

Тема 12. Технология проведения аудита персонала: основные методы исследования и инструментарий

Направления аудита персонала. Аудит рабочих мест: аудит производительности, аудит укомплектованности, аудит развития персонала, стратегический аудит. Аудит найма. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений. Аудит условий и безопасности труда. Аудит работы служб управления персоналом. Основные методы и инструменты сбора данных относительно деятельности управления персоналом. Исследовательские методы, подходы к проведению аудита персонала. Сравнительный подход. Экспертная оценка. Статистический подход. Подход соответствия. МВО – подход (управление по целям).

Методика проведения аудита персонала: анализ документов, отчетов, сведений о структуре, штатном расписании, оплате труда, других статистических материалов. Проведение аудитором контент-анализа. Опрос (интервью) работников организации Анкетирование по проблемным вопросам. Экспертный опрос. Наблюдение и особенности его организации. Эксперимент: возможности и ограничения при проведении аудита. Тестирование. Оценка деловых, профессиональных качеств персонала Изучение внешней информа-

ции. Технология сбора и обработка информации аудита персонала: математический, статистический, логический.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.12 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа: опрос.
при проведении занятий семинарского типа: диспут, коллоквиум.

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): устная форма.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

– устные и письменные опросы обучающихся по отдельным темам дисциплины;
– оценка участия в лекционных и семинарских занятиях;
– коллоквиумы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1.1	Социальное проектирование в сфере управления персоналом и командообразования
ПК-3	способностью планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распреде-	ПК-3.2	Этическое обеспечение профессиональной деятельности субъекта публичной власти

	ление функций, полномочий и ответственности между исполнителями		
ПК-10	способностью вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу	ПК-10.1	Нормирование профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
ПК-1.1	Обладает систематизированными знаниями в сфере оптимизации кадровых технологий и кадрового аудита, включая зарубежный опыт. Умеет проводить аудит кадровых ресурсов, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, эффективные пути по ее удовлетворению. Владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.	Владеет способами организации работы малых групп, навыками формирования команды для решения поставленных задач, организационными способностями, умением принимать организационные решения, навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений, умением ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.
ПК-3.2	Обладает знаниями в сфере этико-профессионального поведения в органах власти. Умеет дать оценку уровню развития кадровой политики и кадровой политики в органах власти. Владеет навыками поддержания этических норм профессиональной деятельности.	Владеет навыками проведения кадровой работы с персоналом, организации тренингов и семинаров по основам корпоративной этики, способен регулировать конфликтные ситуации в организации/ органах власти.
ПК-10.1	Знает критерии оценки эффективности управленческих решений и может дать критический анализ. Свободно ориентируется в вариантах решения проблем с помощью нормативно-правовых средств. Умеет вести профессиональный диалог и дискуссию с отстаиванием собственной критической позиции.	Владеет навыками использования инструментов экономической политики, приемами применения на практике основных инструментов экономической политики в инновационной сфере, пониманием об используемых инструментах экономической политики, применяемых при разработке стратегии, практическими навыками по применению инструментов экономической политики.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерные вопросы для подготовки к семинарским занятиям, контролю успеваемости и аттестации (зачета):

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. Организационный механизм реализации кадровой политики.
7. Технологический механизм реализации кадровой политики.
8. Субъекты государственной кадровой политики.
9. Общая характеристика объектов государственной кадровой политики.
10. Многоуровневый характер государственной кадровой политики.
11. Кадровая политика государственного органа.
12. Цели, задачи и содержание кадровой политики в системе государственной службы РФ.
13. Критерии эффективности и результативности государственного управления.
14. Показатели эффективности и результативности государственного управления.
15. Региональная кадровая политика.
16. Муниципальная кадровая политика.
17. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
18. Кадровая политика организации: сущность, структура и содержание.
19. Методы и технологии формирования кадровой политики кадровой политики организации.
20. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
21. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
22. Сущность и содержание кадровых отношений.
23. Анализ состояния кадрового потенциала организации.
24. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
25. Современная отечественная система профессионального образования.
26. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
27. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
28. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
29. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
30. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.
31. Принципы кадровой политики организации.
32. Механизмы реализации кадровой политики организации.
33. История возникновения и развития аудита, экономические предпосылки.
34. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
35. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
36. Виды аудита, 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. Контроль и регулирование аудиторской деятельности в России.
42. Цель кадровой политики организации.
43. Сущность аудита персонала.
44. Цели и задачи кадрового аудита.
45. Объект и предмет аудита персонала.
46. Основные направления аудита персонала.
47. Основные уровни аудиторской проверки.
48. Условия эффективности проведения аудита персонала.
49. Методы и инструменты, используемые аудитором.
50. Источники и пути получения внешней и внутренней информации об организации.
51. Методика и инструментарии проведения контент-анализа.
52. Показатели аудита динамики персонала.
53. Анализ производительности и эффективности труда.
54. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
55. Основные факторы, влияющие на численность работников.
56. Основные виды движения кадров в организации.
57. Основные критерии оценки эффективности кадровых служб.
58. Порядок проведения социального аудита в организации.
59. Порядок определения эффективности социально значимой деятельности организации.
60. Документы, обязательные для ведения во всех организациях (перечень).
61. Документы, носящие рекомендательный характер (перечень).
62. Качественные и количественные результаты труда руководителей и специалистов.
63. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.
64. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.
65. Профессиональные требования для деятельности аудиторской фирмы.
66. Требования к сотрудникам аудиторской фирмы.
67. Оценка потенциальных и анализ реальных клиентов аудиторской фирмы.
68. Процедуры мониторинга аудиторской фирмы.

Шкала оценивания.

Отлично	Самостоятельное и оригинальное осмысление материала; ясное и убедительное рассуждение; убедительный анализ. Аналитичность стиля и подхода, критичность представлений и интерпретаций. Использованы актуальные, разнообразные источники
Хорошо	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 лекций, основной и дополнительной литературы
Удовлетворительно	Удовлетворительные построение и анализ при отсутствии оригинальности или критического осмысления материала. достаточное понимание материала, поверхностных или неадекватных суждений немного
Неудовлетворительно	Студент не разобрался с основными вопросами курса, не понимает сущности основных методов и приемов исследовательской практики. Логика крайне слабая, отсутствует или неадекватна выбранной теме. Изложение материала совершенно не соответствует требованиям, плохое знание предмета, тема не раскрыта

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

Процесс освоения дисциплины должен сочетать усвоение лекционного материала с работой студента в рамках семинарских занятий и с самостоятельной работой. Участие в семинарских занятиях не будет продуктивным без предшествующего самостоятельного ознакомления с основной и дополнительной литературой по теме предстоящего занятия.

При освоении лекционного материала, основной и дополнительной литературы необходимо делать краткий конспект прочитанного, фиксировать возникающие вопросы для последующего обсуждения в рамках занятий, подбирать примеры явлений и процессов из истории или из актуальной общественно-политической повестки дня, которые могли бы служить иллюстрацией изучаемых концепций.

Ознакомление по каждой теме с одним или несколькими источниками из раздела дополнительной литературы является обязательным для получения оценок «хорошо» и «отлично» по итогам курса.

Примерные темы эссе, докладов и рефератов

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.

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.

А) *по проблемам кадровой политики:*

1. *Кибанов А.Я., Ивановская Л.В.* Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М., 2014.
2. *Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г.* Кадровая политика и кадровое планирование. М., 2014.

Б) по проблемам кадрового аудита:

3. Аудит и контроллинг персонала. Ю.Д. Одегов, Т.В. Никонова. Учебник 2-е издание. М.: Альфа-Пресс, 2010.
4. Аудит и контроллинг персонала организации. Учебное пособие под редакцией проф. П.Э. Шлендера. 2-е издание М.: Вузовский учебник, 2010

6.2. Дополнительная литература.

А) *по проблемам кадровой политики:*

1. *Друкер П.Ф.* Классические работы по менеджменту. М.: Юнайтед Пресс, 2014.
2. Кадровая политика: монография / под общ. ред. А.И. Турчинова. М.: РАГС,2009.
3. Международные правовые акты в области трудовых отношений//Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2009. -№7.
4. *Патрушев В.И.* Муниципальная кадровая политика. М.,2006.
5. *Пошерстник Н.В.* Кадры предприятия: практическое пособие. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект,2006.
6. Российский статистический ежегодник. 2011. Стат. Сборник / Росстат. М.,2012.
7. 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 2010 г. Статистический бюллетень. М.: Росстат,2011.
8. *Сулемов В.А.* Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. Монография. 2-е изд. М.: Изд-во РАГС, 2006.
9. *Турчинов А.И., Магомедов К.О.* Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы. - М.: РАГС,2010.
10. *Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А.* Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом: материалы социологического опроса.- М.:РАГС,2009.
11. *Турчинов А.И., Панин И.Н., Коростылева Н.Н.* Государственная кадровая

политика Российской Федерации: взаимодействие государства и бизнеса по воспроизводству и востребованности кадрового потенциала страны. Учебно-методическое пособие. -М.,2009.

12. *Черепанов В.В*. Основы государственной службы и кадровой политики. -М.: Изд-во Юнити-дана, 2010.

13. Энциклопедия государственного управления в России. В 2-х т. М.: РАГС,2008.

Б) по проблемам кадрового аудита:

14. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2009. -848 с.

15. *Базаров Т.Ю.* Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. Практическое пособие. М.: КноРус, 2011. - 304 с.

16. *Бейч Э.* Консалтинговый бизнес. Основы профессионализма. СПб.: Питер, 2007. -272 с.

17. *Бутрин Д.М.* Новая социальная политика // Комерсантъ. 2008. № 17

18. *Жуков А.Л.* Аудит человеческих ресурсов организации. М.: МИК, 2010. -256 с.

19. *Исаев В.Ф.* Власть в ракурсе организационно-кадрового аудита. Социология власти: основы теории и развития практики. Под общ. ред. А.И. Турчинова. Н.: РАГС, 2008.

20. *Исаев В.Ф.* Кадровый аудит. Государственная служба: Энциклопедический словарь. Под общ. ред. Егорова В.К. и Барцица И.Н., М. РАГС 2008.

21. *Кибанов А.Я.* Основы управления персоналом. Учебник. М.: ИНФРА – М, 2006.

22. *Киппинг М., Энгвелл Л.* Управленческое консультирование. Индустрия знаний, символический капитал или новая мода. М.: Гуманитарный центр, 2008 г. -416 с.

23. Консультирование в управлении человеческими ресурсами. М.: Инфра-М, 2010. -224 с.

24. Контроллинг и аудит персонала. Учебник под ред. Половинко В.С. Омск, издательство Омского госуниверситета.

25. Основы аудита (под ред. Проф. Соколова). М.: Бухгалтерский учет, 2000. Гл.7.

26. *Пригожин А.И.* Дезорганизация. Причины, виды, преодоление. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 402 с.

27. *Пригожин А.И.* Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Издательство «Дело» АНХ, 2010. 432 с.

28. Психологические проблемы современного бизнеса. Сборник научных статей. М.: Изд-во: ГУ ВШЭ, 2011 г. – 343 с.

29. *Сафронова Н.Л.* Бизнес-консультирование. Содержание, технологии, приемы и особенности. М.: Речь, 2011. -159 с.

30. *Спенсер Л., Спенсер С.* Компетенции на работе. М.: Гиппо, 2010. – 384 с.

31. *Уиддет С., Холлифорд С.* Руководство по компетенциям. М.: Гиппо,2008. – 240 с.

32. *Шишханов М.О.* Управленческий консалтинг: словарь-справочник. М.: Анкил, 2006 г. – 895 с.

6.3. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.

4. Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2008 г. №307 ФЗ «Об аудиторской деятельности».

5. Федеральный закон от 01.12.2007 г. №315 ФЗ «О саморегулируемых организациях».

6. Федеральный закон РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58- ФЗ.

7. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004г. № 79 – ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

8. Федеральный закон РФ «О высшем и послевузовском образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

9. Федеральный закон "Об образовании" от 13 января 1996 г. №12-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

10. Федеральный закон “О занятости населения в Российской Федерации” от 20 апреля 1996 г. N 36-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

11. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261.

12. «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»: Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 / СЗ РФ. 2007. № 1.

13. «Вопросы взаимодействия и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти». Указ Президента РФ от 2 июля 2005г. N 773.

14. «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08–2012/13 учебных годах»: Постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177.

15. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 г. № 1756-р.

16. Концепция реформирования системы государственной службы РФ. Утверждена поручением Президентом Российской Федерации 15 августа 2001 г. № 1496-пр.

17. Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы. Одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2008 года № 1193-р.

18. Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006–2010 годах. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-р.

19. Генеральное соглашение между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы.

20. 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.

21. Постановление правительства РФ от 7 декабря 1994 года № 1355 «Об основных критериях деятельности экономических субъектов, по которым их бухгалтерская

6.4. Интернет-ресурсы.

1. https://gov.spb.ru/gov/admgub/staff/ – «Кадровая политика». Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга

1. http://www.kadry24.krskstate.ru/ – сайт «Кадровая политика» Красноярского края

2. http://www.tularegion.ru/CivilService/ – «Кадровая политика». Портал правительства Тульской области

6.5. Иные источники.

1. *Анисимов В.М.* Военно-кадровая политика: проблемы теории и практики. М., 1999.

2. *Анисимов В.М.* Кадровая служба и управление персоналом организации. М.: Экономика,2003.

3. *Артемьев А.М.* Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовой аспект. М.: Юнити,2004.

4. Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. Материалы методологического семинара 30 октября 2001 г. М.: РАГС, 2002.

5. *Игнатов В.Г., Понеделков А.В., Старостин В.Н. и др.* Государственная кадровая политика: Учебное пособие к спецкурсу. -Ростов н/Д:СКАГС, 2003.

6. Концепции: государственная служба и кадровая политика. М.: РАГС, 2002.

7. *Марченко И.Н.* Особенности формирования кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в современной России. Монография М.: 2004.

8. *Мельников В.П.* Работа с персоналом государственной службы//Государственная служба в России: отечественный опыт, организация и современность. М.: РАГС, 2003.

9. Приказ Минэкономики России от 1 октября 1997 г. № 118// Менеджмент в России и за рубежом. №1. 1998г.

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

11. *Сидунова Г.И.* Особенности кадровой политики на различных стадиях жизненного цикла развития организации// Экономический журнал. 2002, №4. С.120-128.

12. *Сулемов В.А.* Проблема формирования региональной кадровой политики и механизм ее реализации. М.: Изд-во РАГС, 2001

13. *Турчинов А.И.* Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М., 1998.

14. Управление персоналом предприятия. Учебное пособие. М.-Новосибирск,2000.

15. Управление персоналом: Учебное пособие /Под ред. И.О. Марченко. М.: «Ось-89», 2004.

16. Формирование отечественной системы управления персоналом организации: опыт и проблемы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции 17 мая 2005 года / Под общей редакцией А.И.Турчинова, А.А. Москаленко. М.: РАГС,2005.

17. *Хентце Иоахим.* Теория управления кадрами в рыночной экономике. М.: Международные отношения,1997.

18. Экономика труда (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Я.Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: «Экзамен»,2005.

19. Аудит (учебное пособие для ВУЗов) В.И.Подольский, А.А.Савин. М.: 2003 Барышников Н.П. Организация и методика проведения общего аудита. М.: ФилинЪ: Пиланд 2000.

20. Аудит в России – реалия сегодняшнего дня (странички истории). Ю.А.Данилевский. АИН. 1995 № 3.

21. *Богомолов А.М., Голощапов Н.А.* Внутренний аудит: организация и методика проведения. М.: Экзамен, 2000.

22. *Гармашев А.А., Захаров В.Н.* Организационный и кадровый аудит. Белгород. Центр социальных технологий 1998.

23. *Исаев В.Ф.* Кадровый аудит. Энциклопедия государственного управления в России. Под общ. ред. В.К.Егорова. М.: РАГС, 2005.

24. *Калаев И.А.* Организационно-кадровый аудит в государственной службе РФ. Екатеринбург, 2005.

25. *Пригожин А.И.* Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.

26. *Соболев И.* Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и

российские реалии // Вопросы экономии. 2005. № 10.
27. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А.И.Турчинова. М.: РАГС, 2002.
28. Управленческое консультирование. Введение в профессию. М.: Планум, 2004. 976 с.
29. *Широков А.* Организационно-кадровый аудит – новое направление в кадровом консалтинге/ управление персоналом. 2002. № 8

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

7.1. Требования к аудиториям (помещениям, кабинетам) для проведения занятий с указанием соответствующего оснащения

Для проведения лекций и практических занятий необходимы:

1. Аудитория, оборудованная для проведения компьютерных презентаций, включая возможность частичного затемнения аудитории.
2. Мультимедийное оборудование для компьютерной презентации - персональный компьютер, проектор, экран, звуковые колонки.
3. Обычное оборудование аудитории – доска.

7.2. Требования к программному обеспечению при прохождении учебной дисциплины

Комплект офисных программ: MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, Microsoft Internet Explorer.