

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровая политика и кадровый аудит организации

Авторы: И.Н. Панин, С.С. Вахов

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», «Социальное проектирование в системе управления»

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: заочная

Цель освоения дисциплины:

Основной целью курса является формирование у студентов компетенций, необходимых для работы в службах, связанных с кадровой политикой и кадровым аудитом на государственном и муниципальном уровне.

Задачи:

- раскрыть сущность и основные направления кадровой политики в организации (учреждении);
- дать представление об особенностях профессиональной деятельности в области подбора, расстановки и профессиональной подготовки кадров в сфере государственного и муниципального управления;
- сформировать у студентов навыки по проведению кадрового аудита в организации (учреждении).

План курса:

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, обуславливающих 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, обуславливающих 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 условиях многообразия форм собственности

Социально-экономические и правовые основы 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 разработки 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 развитии 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 информации. Технология сбора и обработка информации аудита персонала: математический, статистический, логический.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

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,	ПК-3.2	Этическое обеспечение профессиональной деятельности

	разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями		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

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.

Основная литература:

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.