

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ**

### **Б1.Б.07 Кадровая политика и кадровый аудит организации**

---

*наименование дисциплин (модуля)/практики*

**Автор:** к.ф.н., доц. Капустин В.Б.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:**

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Государственное управление и внешнеполитическая деятельность России

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** очно-заочная, заочная

#### **Цель освоения дисциплины:**

Сформировать компетенцию в области государственного и муниципального управления, внешнеполитической деятельности России.

#### **План курса:**

#### **Тема 1. «Кадровая политика как социальное явление».**

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.

#### **Тема 2. «Концептуальные основы государственной кадровой политики: понятие, принципы и механизмы реализации».**

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.

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.

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 3. «Специфика региональной и муниципальной кадровой политики в 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.

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. Операционный 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.

Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики.

Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. Структура нормативной правовой 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 4. «Кадровая политика организации: понятие, сущность, структура».**

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 5. «Методика и технологии разработка концепции кадровой политики 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.

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 6. «Теоретические основы и нормативно-правовая база кадрового аудита. Организация как объект кадрового аудита».**

Понятие кадрового аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины.

Сущность и содержание кадрового аудита. Отечественный и зарубежный опыт. Необходимость кадрового аудита в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности.

#### **Тема 7. «Основные направления кадрового аудита: направления, технологии, методы».**

Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор. Цели и задачи. Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности. Классификация аудиторской и консультационной деятельности.

Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки. Принципы и методы организации и проведения аудита. Организация как объект аудита.

## **Тема 8. «Организационно-кадровый аудит: концепция, структура, результат».**

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 9. «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), наем 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.

### **Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

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

- при проведении занятий лекционного типа: опрос.
- при проведении занятий семинарского типа: опрос, доклад, реферат, решение ситуационных задач.
- при контроле самостоятельной работы студентов: тестирование, контрольная работа, решение ситуационных задач.

Промежуточная аттестация проводится в форме: зачет.

*Этап(ы) освоения компетенций:*

УК ОС- 2.1 Способность к анализу комплексных проблем в профессиональной деятельности и разработке проектов по их решению

*Результат формирования компетенции*

На уровне знаний:

- целеполагание как процесс осмысления собственного учебного, профессионального опыта;
- основные приемы планирования временных и иных ресурсов;
- принципы и методы развития способности к реализации творческого ресурса;
- способов оптимизации образовательного процесса с целью эффективного усвоения материала;
- использования творческого потенциала для анализа правовой нормативной основы государственного и муниципального управления;

На уровне умений:

- формировать программу профессионального саморазвития;
- использовать открытые обучающие программы;
- проводить самоанализ;
- всесторонне рассматривать предмет изучения с целью детального проникновения в его суть;
- анализировать и синтезировать получаемую информацию для точной ориентации в предмете изучения;
- диагностировать и анализировать личностный и профессиональный потенциалы;
- использовать современные технологии самосовершенствования.

На уровне навыков:

- самомотивации и саморефлексии;
- применения методологии личностного и профессионального развития;
- использования творческого мышления при решении проблем, возникающих в профессиональной деятельности.

*Этап(ы) освоения компетенций:*

УК ОС-5.1 Способность к толерантному восприятию культурных, конфессиональных и иных различий

*Результат формирования компетенции*

На уровне знаний:

- теории социального управления;
- норм, принципов организации коллективной деятельности в рамках решения профессиональных задач;
- специфики межличностного и межгруппового взаимодействия, основные техники и приемы эффективного общения;
- методологию и методику разработки концепции кадровой политики организации;

На уровне умений:

- формулировать коллективные цели и распределять ответственность между исполнителями;
- обеспечения кадровой политики организации с учетом культурных, религиозных и иных особенностей;
- принимать взвешенные решения, убеждать в целесообразности этих решений и воплощать решения в жизнь, оценивать последствия исполнения решений;
- использовать в своей деятельности различные формы организации командной работы;

На уровне навыков:

- самостоятельного разрешения конфликтных ситуаций в группе;
- руководства кадровыми процессами в организации;
- преодоления напряженности в организации, возникающей по причине социальной, культурной и иных различий.
- анализа ролевого распределения в коллективе и определения функций и ресурсов для выполнения задания.

## Основная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>
2. Конталев В.А. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : методические рекомендации по практическим занятиям / В.А. Конталев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московская государственная академия водного транспорта, 2008. — 89 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46739.html>