

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

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра труда и социальной политики

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры труда и социальной  
политики

Протокол от «28» июня 2017 г. №

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации

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

КПКА

*(краткое наименование дисциплины)*

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

*(код, наименование направления подготовки)*

Управление развитием российского Севера

*(направленность (профиль))*

магистр

*(квалификация)*

заочная

*(форма обучения)*

Год набора - 2017

Москва, 2017 г.

**Автор—составитель:**

Доктор экономических наук, профессор кафедры труда и социальной политики  
Берестова Людмила Ивановна.

**Заведующий кафедрой:**

Заведующий кафедрой труда и социальной политики, доктор социологических  
наук, профессор Калашников С.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цель и задачи дисциплины (модуля).....	3
2.	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).....	3
3.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО.....	5
4.	Объем дисциплины (модуля).....	6
5.	Содержание и структура дисциплины (модуля).....	7
6.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	19
7.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	24
8.	Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....	27
9.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	31
	9.1. Основная литература.....	31
	9.2. Дополнительная литература.....	31
	9.3. Нормативные правовые документы.....	33
	9.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.....	34
10.	Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины (модуля).....	34

## 1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» является формирование у магистров комплексного знания о кадровой политике как социальном явлении, принципах и механизмах ее формирования и реализации, формах и методах государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности, изучение теории и практики кадрового аудита.

Основные задачи освоения учебной дисциплины направлены на формирование у студентов общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление» и магистерской программой «Управление развитием российского Севера». Задачи освоения дисциплины направлены на изучение основных теоретических подходов к проблематике кадровой политики в системе государственного управления, государственной и муниципальной службы, кадровой политики организации, также изучение основных направлений, методологии и технологий проведения кадрового аудита.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит организации» в соответствии с ФГОС ВО направлена на формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций, соотнесенных с компетентностной моделью выпускника по данной ОП ВО.

В таблице 1 представлены формируемые компетенции и планируемые результаты обучения: знания, умения и навыки.

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<b>Знать:</b> З-1 – задачи и основные направления кадровой политики
		<b>Уметь:</b> У-1 - сформулировать задачи для основных направлений кадровой политики и кадрового аудита
		<b>Владеть:</b> В-1 - навыками поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования службе управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита
ОПК-3	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<b>Знать:</b> З-1 - соотнесенность кадровой политики с организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом
		<b>Уметь:</b> У-1 - диагностировать особенности кадровой политики организации
		<b>Владеть:</b>

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
		В-1 – основами проведения исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита
ПК-1	владеть технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	<b>Знать:</b> З-1 – виды и специфику кадровой политики и кадрового аудита
		<b>Уметь:</b> У-1 - разрабатывать, применять и совершенствовать нормативные документы, определяющие процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие в организации и вне ее (положения, административные и должностные регламенты) У-2 - эффективно управлять кадровыми ресурсами государственного органа (организации) У-3 - формировать команды для решения поставленных задач
		<b>Владеть:</b> В-1 - навыками оценки сотрудников, подбора кадрового состава для решения конкретных управленческих задач; навыками формирования и модернизации состава, распределения и исполнения полномочий должностей и подразделений государственного органа (организации); правилами и приемами организации работы в команде
ПК-2	владеть организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	<b>Знать:</b> З-1 – факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности, в том числе и в кризисных ситуациях
		<b>Уметь:</b> У-1 - собирать и анализировать информацию об организационных процессах в организациях госсектора для принятия управленческих решений с учетом требований административной реформы; находить и принимать организационные управленческие решения; диагностировать конфликтную ситуацию; выбирать концепцию обеспечения конструктивного управления конфликтами в кризисных ситуациях
		<b>Владеть:</b> В-1 - основными приемами организации

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
		эффективной деятельности; навыками разрешения и управления конфликтами; приемами управления в кризисных ситуациях
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	<p><b>Знать:</b> 3-1 – основы организационного менеджмента</p> <p><b>Уметь:</b> У-1 - планировать мероприятия органа публичной власти; определять компетенции органов публичной власти и разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям муниципального управления</p> <p><b>Владеть:</b> В-1 - методами системного и ситуационного внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями анализа в проектировании организационных систем управления; навыками распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями; приемами планирования и организации мероприятий публичной власти на разных уровнях</p>

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.7 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» относится к числу дисциплин базовой части программы Блока 1. «Дисциплины (модули)» ОП ВО по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профилю «Управление развитием российского Севера». Изучение дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» предусмотрено для обучающихся по заочной форме – на 2 курсе. По дисциплине осуществляется текущий контроль в форме опроса, написания контрольной работы, выполнения тестовых заданий и промежуточный контроль в форме зачета.

Для подготовки к изучению дисциплины обучающиеся должны овладеть компетенциями, формируемыми следующими дисциплинами учебного плана: Б1.Б.2 Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления (в 1 семестре); Б1.Б1.Экономика общественного сектора (в 1 семестре).

Компетенции, сформированные в процессе изучения дисциплины Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации, в дальнейшем необходимы для изучения следующих дисциплин, предусмотренных учебным планом: Б1.В.ДВ.5.1 Управление развитием человеческих ресурсов» (4 модуль); Б1.В.ОД8 Мониторинг программ развития регионов Севера ( 3 модуль); Б1.В.ДВ.7.2 Управление развитием жилищно-коммунальной сферы на Севере (4 и 5 модуль); Б1.В.ДВ.5.2 Управление развитием рынка труда Севера (2 модуль).

#### 4. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, всего- 72 часа.

Трудоемкость дисциплины в соответствии с учебными планами для заочной формы обучения представлена в Таблице 2.

Таблица 2.

Объем дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины (модуля), час.										
		Всего	Семестр (триместр), курс									
			1	2	3	7	8	9	10	11	12	
Заочная форма обучения												
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		16		16								
лекционного типа (Л)		4		4								
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)												
практического (семинарского) типа (ПЗ)		12		12								
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)												
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		52		52								
Промежуточная аттестация	форма	зачет		за- чет								
	час.	4		4								
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		72/2		72								

#### 5. Содержание и структура дисциплины

Содержание дисциплины соотносится с планируемыми результатами обучения через задачи, формируемые компетенции и их компоненты (знания, умения, навыки), представлено в Таблице 3.

Таблица 3.

##### 5.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
<b>Раздел 1. Кадровая политика как объект управления</b>				

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
1.1	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. Функциональная роль социальной и кадровой политики. Факторы гуманизации социальной политики. Человеческий потенциал и его основные характеристики. Стратегии управления человеческим потенциалом. Субъекты кадровой политики. Структура и характеристика субъектов и объектов кадровой политики: институциональные, коллегиальные (коллективные), индивидуальные. Особенности и основные объекты регулирования кадровой политики субъектов кадровой политики.	ОК-2 ОПК-3	31У1Н1 31У1Н1
1.2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и стратегия развития.	Сущность и структура государственной кадровой политики. Социальная база и функции государственной кадровой политики. Структура субъектов государственной кадровой политики. Многоуровневый характер государственной кадровой политики. Конституционные основы государственной кадровой политики. Полномочия субъектов государственной кадровой политики: Президента, Федерального Собрания (СФ, ГД), 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.	ОПК-3 ПК-1	31У1Н1 31У1,2Н1



№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
1.3	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики.	Кадровые процессы и отношения как объект научного анализа: понятие, сущность, структура. Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации. Методология и методы исследования кадровых процессов. Система показателей и индикаторов кадровых процессов и их диагностика. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации. Девиации в развитии кадровых процессов. Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления. Феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: состояние, традиции, тенденции развития. Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях.	ПК-1 ПК-2	31У1,2Н1 31У1Н1
1.4	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 РФ. Многоуровневый характер государственной кадровой политики. Конституционные основы государственной кадровой политики. Полномочия субъектов государственной кадровой политики: Президента, ФС (СФ, ГД), Правительства, высших органов судебной власти, федеральных органов исполнительной власти,	ОК-2 ПК-3	31У1Н1 31У1Н1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
1.5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.	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.	ОК-2 ПК-1	31У1Н1 31У1,2Н1
1.6	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.	Особенности формирования и реализации кадровой политики в организациях различных форм собственности. Принципы, механизмы осуществления кадровой политики. Подбор лидера. Разработки приоритетов в работе с персоналом в организации. Методы государственного регулирования кадровой политики.	ПК-1 ПК-2 ПК-3	31У1,2Н1 31У1Н1 31У1Н1
1.7	Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.	Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы РФ. 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 РФ. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов РФ. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия	ПК-1 ПК-2	31У1,2Н1 31У1Н1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
		коррупции.		
1.8	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.	ОПК-3 ПК-2	31У1Н1 31У1Н1
1.9	Специфика региональной и муниципальной 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. 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.	ОПК-3 ПК-2	31У1,2Н1 31У1Н1
1.10	Формирование квалификационных требований на основе компетентностного подхода.	Основы квалификационных требований. Компетенции. Разработка квалификационных требований с использованием компетентностного подхода. Должности. Умения, навыки знания – базовые элементы компетенций.	ПК-2 ПК-3	31У1Н1 31У1Н1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
1.11	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации.	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 формировании 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. Гендерные аспекты государственной кадровой политики. Этническая специфика кадрового потенциала страны.	ОПК-3 ПК-2	31У1,2Н1 31У1Н1
<b>2. Кадровый аудит как современная технология кадровой политики.</b>				
2.1	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. Основопологающие принципы кадровой политики организации. Кадровая политика и кадровая работа в организации. Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития.. Формы объективации кадровой политики организации: концептуальная, нормативно-правовая, кодифицированная, стандартизированная, комбинированная.	ОК-2 ПК-1 ПК-2	31У1Н1 31У1,2Н1 31У1Н1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
2.2	Организация как объект кадрового аудита.	Понятие кадрового аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Цели, задачи и содержание дисциплины. Сущность и содержание кадрового аудита. Отечественный и зарубежный опыт. Аудит как форма диагностического исследования. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор. Цели и задачи. Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности. Принципы и методы организации и проведения аудита. Нормативно - правовые документы по вопросам аудита. Перечень и характеристики нормативных документов.	ОК-2 ПК-1 ПК-2	31У1Н1 31У1,2Н1 31У1Н1
2.3	Аудит работы служб управления персоналом.	Сущность, цели и задачи аудита работы 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 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.	ОК-1 ОПК-3	31У1Н1 31У1Н1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
2.4	Теоретические основы и нормативно-правовая база кадрового аудита.	Общие представления о социальных нормах как регуляторах кадровой политики. Сущность и содержание правовых основ кадровой политики. Методы и способы правового регулирования кадровой политики. Отрасли права, виды юридических документов как основания классификации правовых основ кадровой политики и кадрового аудита. 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 РФ как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.	ОК-2 ОПК-3	31У1Н1 31У1Н1
2.5	Технология проведения аудита персонала: основные методы исследования и инструментарий	Методы, приемы, способы оценки персонала. Особенности использования технологий проведения аудита. Суть, форма и содержание аудиторского отчета. Цели и задачи отчета. Правовые и нормативные основы подготовки аудиторского отчета. Структура и основные элементы отчета, содержание и особенности разделов. Содержание отчёта: оценка аудитором деятельности персонала организации. Основные недостатки, рекомендации по оптимизации системы управления персоналом, изменения в выполнении функций по управлению персоналом, изменения в структуре и численности службы управления персоналом.	ОПК-3 ПК-3	31У1Н1 31У1Н1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
2.6	Разработка ключевых показателей эффективности	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. Показатели оценки. Эффективность: сущность, содержание. Методы оценки. Комплексная модель оценки. Критерии разработки показателей оценки профессиональной деятельности. Шкалы ранжирования.	ПК-1 ПК-2 ПК-3	31У1,2Н1 31У1Н1 31У1Н1

## 5.2. Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1.	Раздела 1. Кадровая политика как объект управления	40	4		6		30	О,Д,КР,Т
1.1	Кадровая политика как социальное явление.	6	2				4	О,Д,КР,Т
1.2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и стратегия развития.	6	2				4	О,Д,КР,Т
1.3	Концептуальные основы государственной кадровой политики	8					4	О,Д,КР,Т
1.4	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.						4	О,Д,КР,Т
1.5	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях	8			2		6	О,Д,КР,Т

	многообразие форм собственности.							
1.6	Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.	4			2		2	О,Д,КР,Т
1.7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации.	4					4	О,Д,КР,Т
1.8	Специфика региональной и муниципальной кадровой политики в Российской Федерации.	4					4	О,Д,КР,Т
1.9	Формирование квалификационных требований на основе компетентностного подхода.	6			2		4	О,Д,КР,Т
1.10	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации.	4					4	О,Д,КР,Т
<b>2.</b>	<b>Раздел 2. Кадровый аудит как современная технология кадровой политики.</b>	<b>32</b>	<b>2</b>		<b>6</b>		<b>24</b>	<b>О,Д,КР</b>
2.1	Кадровая политика организации.	10					4	О,Д,КР
2.2	Организация как объект кадрового аудита.		2				2	О,Д,КР
2.3	Аудит работы служб управления персоналом.	10			2		4	О,Д,КР
2.4	Теоретические основы и нормативно-правовая база кадрового аудита.						2	О,Д,КР
2.5	Технология проведения аудита персонала: основные методы исследования и инструментарий	11			2		4	О,Д,КР
2.6	Разработка ключевых показателей эффективности	6			2		4	О,Д,КР,Т
Промежуточная аттестация		4						зачет



<b>Всего:</b>	<b>72</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>56</b>
---------------	-----------	----------	-----------	-----------

*\*Формы текущего контроля: опрос (О), Конкретная ситуация (КС), тестирование (Т), Рубежный контроль (ТК) и др.*

## **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **Вопросы для самостоятельного изучения:**

1. Сущность и содержание государственной кадровой политики.
2. Кадровая политика в органах государственной власти.
3. Кадровая политика и кадровая работа в органах государственной власти.
4. Технологии реализации кадровой политики на государственной службе.
5. Концепция кадровой политики государства.
6. Зависимость кадровой политики организации от кадровой политики государства.
7. Зарубежный и отечественный опыт разработки кадровой политики в системе государственного управления.
8. Современные тенденции развития кадровой политики на государственной службе.
9. Квалификационные требования и новые принципы кадровой политики.
10. Роль руководителя органа власти в реализации кадровой политики.
11. Эффективность реализации кадровой политики в органах государственной власти.
12. Организации кадрового аудита в органе власти (федеральный, региональный орган исполнительной власти).
13. Кадровая служба: принципы организации, функции, содержание деятельности.
14. Методы оценки эффективности персонала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в форме: написания контрольной работы, выполнения тестовых заданий, текущих опросов, диспутов, коллоквиумов.

**Вопросы для самостоятельной подготовки, самопроверки к опросам, диспутам, коллоквиумам на занятиях лекционного, практического типов и лабораторной работе по темам (разделам) дисциплины:**

### Раздел 1. Кадровая политика как объект управления

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

1. Соотношение понятий «человеческий потенциал», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «кадровый корпус», «кадровая система».
2. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала.
3. Трудовые ресурсы общества: состав, распределение по отраслям народного хозяйства, формам собственности.
4. Основные тенденции изменений кадрового потенциала России. Сравнительный анализ состояния кадрового потенциала России и других промышленно развитых стран мира.
5. Формирование государственных механизмов воспроизводства и востребованности кадрового потенциала общества.

Тема. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.

2. Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики.

3. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности.

4. Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура.

5. Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики.

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

Тема. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации.

1. Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.

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

3. Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе.

4. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

5. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.

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

Тема. Специфика региональной и муниципальной кадровой политики в Российской Федерации.

1. Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты.

2. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Классификация региональных концепций кадровой политики.

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

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

5. Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования. Особенности кадровой политики на муниципальной службе.

Тема. Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики.

1. Кадровые процессы и отношения как объект научного анализа: понятие, сущность, структура.

2. Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации.

3. Методология и методы исследования кадровых процессов.

4. Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления.

5. Кадровые процессы и отношения как объект управления.

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

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

собственности.

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

3.Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.

4.Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности.

5.Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений.

Раздел 2. Кадровый аудит как современная технология кадровой политики.

Тема. Кадровая политика организации.

1.Теоретические основы кадровой политики организации.

2.Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики.

3.Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты.

4.Основополагающие принципы кадровой политики организации. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации.

5.Кадровая политика и кадровая работа в организации.

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

Тема. Теоретические основы и нормативная правовая база кадрового аудита.

1.Сущность и содержание кадрового аудита.

2.Отечественный и зарубежный опыт. Аудит как форма диагностического исследования.

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

4.Нормативно - правовые документы по вопросам аудита. Перечень и характеристики нормативных документов. Роль и место федерального закона «Об аудиторской деятельности» в организации и проведении аудита.

Тема. Аудит работы служб управления персоналом.

1.Сущность, цели и задачи аудита работы служб управления персоналом.

2.Анализ важнейших направлений деятельности служб управления персоналом.

3.Критерии, методы и инструментарий оценки эффективности работы кадровых служб.

4.Уровни аудита служб управления персоналом: стратегический, управленческий, операционный.

5. Основные направления анализа качества управления персоналом организации.

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

### **Темы контрольной работы по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» (форма - реферат)**

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.

### **Примерные тестовые задания для текущего контроля знаний студентов**

Вопрос 1. Что такое кадровая политика на государственной службе?

- а) комплекс мер, осуществляемых субъектами кадровой политики в органах власти;
- в) комплекс мер, осуществляемых органами власти в регионе;
- г) деятельность органов власти, их руководителей, работников кадровых подразделений по реализации кадровой стратегии, направленная на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед государственными органами;
- д) политика, обеспечивающая высокий уровень и качество жизни населения.

Вопрос 2. Какие функции должно выполнять государство в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями?

- а) не вмешиваться;
- б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
- в) выступать гарантом выплаты минимальной заработной платы;
- г) выступать арбитром в случаях возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями.

Вопрос 3. Цель кадровой политики организации это:

- а) повышение результативности и эффективности работников с целью получения прибыли;
- б) обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда;
- в) обеспечение корпоративной культуры в организации;
- г) система мер по работе с персоналом.

Вопрос 4. Субъекты кадровой политики:

- а) государство;
- б) субъекты РФ;
- в) органы местного самоуправления;
- д) предприятия и организации
- г) все вышеперечисленное.

Вопрос 5. Приоритеты современной кадровой политики в государстве:

- а) формирование высокого профессионализма и культуры управленческих и технологических процессов, достижение укомплектованности всех участков работы квалифицированными, активно действующими, духовно-нравственными работниками;
- б) максимально эффективное использование интеллектуально-кадрового потенциала организаций, его сохранение и приумножение;
- в) создание более благоприятных условий и гарантии для проявления каждым квалифицированным работником его способностей, реализации позитивных интересов и личных планов, всемерного стимулирования его профессионального роста и служебного продвижения, повышения эффективности трудовой деятельности;

г) все вышеперечисленное.

Вопрос 6. Объекты кадровой политики:

- а) персонал; б) кадровый потенциал;
- в) в целом организация; г) кадровые процессы.

Вопрос 7. Цели аттестации (оценки) персонала:

- а) оценка результатов труда сотрудника;
- б) определение соответствия их занимаемой должности;
- в) выявление недостатков в уровне подготовки;
- г) составление плана развития работника;
- д) проверка совместимости с коллективом (умение работать в команде, лояльность организации, работодателю и руководству);
- ж) проверка мотивации к труду, к работе в данной должности;
- з) определение перспектив развития карьеры работника;
- и) все вышеперечисленное.

Вопрос 8. Профессиональное обучение персонала это:

- 1) процесс постоянного совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников;
- 2) определение и развитие способностей человека к продуктивной и удовлетворяющей его трудовой жизни, направленное на развитие способности отдельного лица сознавать и индивидуально или коллективно оказывать влияние на условия труда и на социальную среду и включающее профессиональную ориентацию;

3) система подготовки персонала, проводимая на конкретной территории с привлечением собственных или внешних преподавателей

Вопрос 9. Ротация кадров это:

а) метод формально-номенклатурного прохождения ключевых должностей специалистами различных уровней для ускорения своего служебно-профессионального роста.

б) плановое служебное перемещение или существенное изменение должностных обязанностей работника;

в) повышение по службе.

Вопрос 10. В число квалификационных требований к должности государственной гражданской службы входят:

а) требования к личностным качествам кандидата;

б) требования к уровню профессионального образования;

в) стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;

г) профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Занятия по дисциплине представлены следующими видами работ: лекциями, практическими занятиями, лабораторными работами, самостоятельной работой обучающихся.

На практических занятиях и лабораторных работах обучающиеся должны освоить методологию и методику функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом; модели функционально-стоимостного анализа; методологию оценки расходов на персонал; факторный анализ расходов на персонал; метод бюджетирования расходов на персонал организации; методы снижения расходов на персонал; технологию имитационного моделирования функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом в Business Studio.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся должны самостоятельно подготовить вопросы к практическим занятиям и лабораторным работам: провести обзор интернет-сайтов, периодической литературы и профессиональных изданий, разработать каталог интернет-ресурсов, составить компендиум, осуществить подготовку к дискуссии (круглому столу), к разработке групповых проектов по заданной теме, осуществить написание контрольной работы, подготовку к экзамену.

Текущий контроль знаний по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о текущей аттестации студентов по программам ВО и является обязательной.

Текущий контроль знаний по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий (контрольной работы, тестирования, коллоквиум) по оцениванию фактических результатов обучения.

Объектами оценивания выступают:

- учебная работа студентов по освоению дисциплины (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

- степень усвоения теоретических знаний;

- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается по его выступлениям по вопросам практических занятий, лабораторных работ, на дискуссиях, диспутах, круглых столах.

Кроме того, оценивание студента проводится на контрольной неделе в соответствии с распоряжением директора Института. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер, учитывает посещаемость и достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание обучающегося на контрольной неделе осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

### **Методические рекомендации по подготовке доклада**

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

#### **1. Введение:**

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;
- намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.

#### **2. Основное содержание доклада:**

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

#### **3. Заключение:**

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более семи минут.

### **Методические рекомендации по составлению компендиума:**

Компендиум (compendium) – краткое руководство, конспект. Компендиум по дисциплине представляет собой самостоятельно подобранный студентом из периодической литературы, интернет-ресурсов материал, кратко законспектированный, иллюстрирующий научный/практический взгляд на исследуемую проблему. Для составления компендиума необходимо:

- осуществить анализ периодической литературы и интернет-ресурсов;
- выбрать наиболее интересную для студента тему (возможно по согласованию с преподавателем);
- отобрать наиболее соответствующие проблеме материалы, характеризующие различные подходы и авторские позиции;
- законспектировать (сделать «выжимки») из источника, раскрывающие замысел автора, его позицию;
- интегрировать собранные материалы в единый содержательный блок.

### **Рекомендации по подготовке к диспуту, дискуссии (кругового стола):**

Подготовка дискуссии (круглого стола) представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);

- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов;

### **Обзор периодической литературы и профессиональных изданий**

Результатом обзора периодической литературы является библиографический список.

Библиографический список — обязательный элемент любой научной работы — реферата, курсовой, дипломной работы, диссертации, монографии, обзора, научного отчета. Список включает литературу, используемую при подготовке текста: цитируемую, упоминаемую, а также имеющую непосредственное отношение к исследуемой теме. Большое значение имеет правильное библиографическое описание документов и рациональный порядок расположения их в списке.

Библиографический список, по сути, представляет собой упорядоченные библиографические описания работ, выполненные в соответствии с государственными стандартами. Для составления библиографического списка используется краткое библиографическое описание, состоящее только из обязательных элементов.

### **Методические рекомендации по выполнению контрольной работы:**

Контрольная работа - это содержательное, самостоятельное, выполненное под руководством преподавателя поисковое исследование. Она является важной составляющей в овладении методологии и методики функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом.

Целью подготовки контрольной работы является оценка уровня овладения студентом теоретико-методологическими основами дисциплины, выявление степени умения излагать концептуальное видение проблемы. Задачи, которые ставятся непосредственно перед студентами при подготовке контрольной работы, включают:

- изучение литературы, справочных и научных источников, включая зарубежные, по теме исследования;
- самостоятельный анализ основных концепций по изучаемой проблеме, выдвигающихся отечественными и зарубежными специалистами;
- уточнение основных понятий, определение объекта и предмета исследования;
- резюмирование предварительно полученных выводов в целях дальнейшей их разработки в дипломной работе.

Студент уточняет круг вопросов, подлежащих изучению и экспериментальной проверке в форме прикладного исследования; составляет план исследования; определяет структуру работы, форму прикладного исследования, сроки выполнения работы по этапам; определяет необходимую литературу и другие материалы, в т. ч. статистические источники, и т. п.

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию избранной темы и ее составных элементов:

- Во введении должно быть указано: актуальность выбранной темы, ее значимость, цели и задачи, которые ставит перед собой студент, методы достижения поставленных цели и задач, обзор библиографии по теме работы.
- Основная часть работы должна содержать не менее двух глав, разбитых на параграфы. Деление параграфов на подпараграфы нецелесообразно. Названия параграфов не должны повторять название темы контрольной работы. В конце каждого параграфа и каждой главы делается небольшой вывод. Все части должны быть изложены в строгой логической последовательности и взаимосвязи. Текст целесообразно иллюстрировать схемами, таблицами, диаграммами, графиками, рисунками и т. д.



- В заключении должно быть указано: основные выводы, сделанные в результате исследования, наиболее проблемные вопросы практики функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом.

- Список использованной литературы должен содержать не менее 10-20 названий, включая нормативно-правовые акты.

Текст контрольной работы должен продемонстрировать знание студентом основной литературы по данной теме, умение выделить проблему и определить методы ее решения, умение последовательно изложить существо рассматриваемых вопросов, приемлемый уровень языковой грамотности, включая владение функциональным стилем научного изложения.

Объем контрольной работы должен составлять 15-20 страниц печатного текста. В указанный объем не включаются приложения, которые сшиваются вместе с работой.

Работа имеет титульный лист, структурный план и соответствующее оформление. В работе используется сплошная нумерация страниц. Второй страницей является содержание работы. На титульном листе номер страницы не проставляется. Введение, каждая глава, заключение, а также список использованных источников начинаются с новой страницы.

## **8. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о промежуточной аттестации студентов по программам высшего образования. Промежуточная аттестация предусмотрена учебным планом в форме устного зачета.

### **8.1. Вопросы 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. 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. Региональная кадровая политика.
14. Муниципальная кадровая политика.
15. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
16. Кадровая политика организации: сущность, структура и содержание.
17. Методы и технологии формирования кадровой политики организации.
18. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
19. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
20. Сущность и содержание кадровых отношений.
21. Анализ состояния кадрового потенциала организации.

22. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
23. Современная отечественная система профессионального образования.
24. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
25. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
26. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
27. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
28. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.
29. Принципы кадровой политики организации.
30. Механизмы реализации кадровой политики организации.
31. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
32. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
33. Виды аудита, достоинства и недостатки.
34. Сущность аудита персонала.
35. Цели и задачи кадрового аудита.
36. Объект и предмет аудита персонала.
37. Основные направления аудита персонала.
38. Условия эффективности проведения аудита персонала.
39. Методы и инструменты, используемые аудитором.
40. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
41. Основные факторы, влияющие на численность работников.
42. Основные виды движения кадров в организации.
43. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.
44. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.
45. Квалификационные требования к государственным служащим.
46. Кадровый резерв – форма повышения качества подбора и расстановки персонала.
47. Кадровая политика организации и ее взаимодействие с системой управления персоналом.
48. Технологии проведения аудита деятельности кадровой службы.
49. Аудит профессионализма и компетенций государственных гражданских служащих, их соответствия профессионально-квалификационным требованиям должности.
50. Основные направления совершенствования государственного управления на период до 2018 года в части вопросов кадровой политики.

Показатели, критерии и оценивание компетенций, формируемых при освоении дисциплины по этапам их формирования приведены в Таблице 5.

Таблица 5.

**Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования**

Наименование темы (раздела)	Код компете нции	Код ЗУН	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
<b>Раздел 1. Кадровая политика как объект управления</b>			1. Теоретические знания	1.1. Студент доказал сформированность компетенций, предусмотренных ФГОС, владеет теоретическим материалом по теме.	5 «отлично» 6-7

Кадровая политика как социальное явление.	ОК-2 ОПК-3	31У1Н1 31У1Н1 31У1Н1		1.2. Грамотно е изложение материала по теме, не допускает существенных неточностей. Возможны затруднения с приведением примеров.	4 «хорошо» 4-5
Кадровый потенциал общества: общая характеристика и стратегия развития.	ОПК-3 ПК-1	31У1Н1 31У12Н 1		1.3. Знания только базовых категорий, в ответе допускаются неточности, недостаточно аргументирован ответ.	3 «удовлетворительно» 3-2
Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики.	ПК-1 ПК-2	31У12Н 1 31У1Н1		1.4. Большая часть теоретического материала не усвоена, существенные затруднения в аргументации выводов.	2 «неудовлетворительно» 1
Концептуальные основы государственной кадровой политики	ОК-2 ПК-3	31У1Н1 31У1Н1	2. Сформированность умений и навыков	2.1. Умение связать теоретические знания с практикой. Способность применять нестандартные решения.	5 «отлично» 6-7
Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.	ОК-2 ПК-1	31У1Н1 31У12Н 1			
Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.	ПК-1 ПК-2 ПК-3	31У12Н 1 31У1Н1 31У1Н1			
Кадровая политика в системе государственной службы РФ.	ПК-1 ПК-2	31У12Н 1 31У1Н1			
Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы РФ.	ОПК-3 ПК-2	31У1Н1 31У1Н1		2.2. Владеет теоретической базой, но вызывает затруднения выполнение практических работ и решение практических вопросов и задач	4 «хорошо» 4-5
Специфика региональной и муниципальной кадровой политики в РФ.	ОПК-3 ПК-2	31У1Н1 31У1Н1			
Формирование квалификационных требований на основе компетентностного подхода.	ПК-2 ПК-3	31У1Н1 31У1Н1			
Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики РФ.	ОПК-3 ПК-2	31У1Н1 31У1Н1			
Раздел 2. Кадровый аудит как современная технология кадровой политики.				2.3. Затруднения	3
Кадровая политика	ОК-2	31У1Н1			

организации.	ПК-1 ПК-2	31У12Н 1 31У1Н1		при решении практических задач, некоторые затруднения в теоретической базе.	«удовлетворительно» 3-2
Организация как объект кадрового аудита.	ОК-2 ПК-1 ПК-2	31У1Н1 31У12Н 1 31У1Н1		2.4. Практические задания, задачи не выполняются	2 «неудовлетворительно» 1
Аудит работы служб управления персоналом.	ОК-1 нет в плане ОПК-3	31У1Н1  31У1Н1	3. Коммуникационные навыки	3.1. Грамотно излагает материал, соблюдает нормы речи, ответ четкий и логически выстроен	5 «отлично» 5-6
Теоретические основы и нормативно-правовая база кадрового аудита.	ОК-2 ОПК-3	31У1Н1 31У1Н1		3.2. Ответ четкий, но логическая последовательность ответа нарушена	4 «хорошо» 3-4
Технология проведения аудита персонала: основные методы исследования и инструментарий	ОПК-3 ПК-3	31У1Н1 31У1Н1		3.3. Недостаточно логично выстроен ответ, испытывает затруднения при изложении материала	3 «удовлетворительно» 2
Разработка ключевых показателей эффективности	ПК-1 ПК-2 ПК-3	31У12Н 1 31У1Н1 31У1Н1		3.4. Нормы речи отсутствуют, логическое построение изложения материала отсутствует	2 «неудовлетворительно» 1

### Методические материалы по процедуре оценивания

Выполнение всех заданий текущего контроля является обязательным для всех обучающихся. Обучающиеся, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче экзамена.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе бально-рейтинговой системы: 20% из 100% (или 20 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам экзамена; 20% из 100% (или 20 баллов из 100) - вклад по результатам написания контрольной работы; 20% из 100% (или 20 баллов из 100) - вклад по результатам участия в практических занятиях и выполнения лабораторных работ; 20% из 100 (или 20 баллов из 100) - вклад по результатам тестирования.

Шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

–обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

–оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;

–оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;

–оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;

–100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить

оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умения работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

К сдаче зачета допускаются студенты, набравшие не менее 50 баллов по итогам текущей аттестации. Оценка промежуточной аттестации по дисциплине проставляется в приложение к диплому.

## **9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **9.1. Основная литература.**

1.Аудит и контроллинг персонала. / Ю.Д.Одегов, Т.В.Никонова. Учебник 2-е издание. – М.: Альфа-Пресс, 2013.

2.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.

3.Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. – М.: Изд-во Юнити-Дана, 2013.

4.Субочев, Н. С. Государственная служба и кадровая политика : учебное пособие. - Волгоград : Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2011.

5.Государственная служба России: развитие и управление человеческим капиталом. - М.: Дело, 2013.

6.Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебное пособие. – М., 2013.

7.Нечипоренко, В.С. Кадровая политика в государственной гражданской службе : монография. - Саратов: Научная книга, 2013.

### **9.2. Дополнительная литература.**

*А) по проблемам кадровой политики:*

1.Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации. – М.:Экономика,2003.

2.Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2009. -848 с.

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

4.Аудит (учебное пособие для ВУЗов) В.И.Подольский, А.А.Савин. м.: 2003

5.Барышников Н.П. Организация и методика проведения общего аудита. М.: Финансы и статистика, 2010.

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

7.Аудит и контроллинг персонала организации. Учебное пособие под редакцией проф. П.Э. Шлендера. М., 2012.

*Б) по проблемам кадрового аудита:*

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

9.Бейч Э. Консалтинговый бизнес. Основы профессионализма. – СПб.: Питер, 2007. -272 с.

10. Берестова Л.И. Приоритеты современной социальной политики в России. / Социальная политика и социальное партнерство. Журнал. №11, 2014.

11.Берестова Л.И. Социальная политика. Учебное пособие.- М.: Юриспруденция. 2015.

11. Берестова Л.И. Особенности труда государственных гражданских служащих. Учебное пособие. – М.: РАГС, 2009.

12. Богомолов А.М., Голощапов Н.А. Внутренний аудит: организация и методика проведения. М.: Экзамен, 2000.
13. Исаев В.Ф. Кадровый аудит. Государственная служба: Энциклопедический словарь. Под общ. ред. Егорова В.К. и Барцица И.Н., М. РАГС 2008.
14. Исаев В.Ф. Кадровый аудит. Энциклопедия государственного управления в России. Под общ. ред. В.К.Егорова. М.: РАГС, 2005. , Т.2,
15. Друкер П.Ф. Управление в обществе будущего. Пер с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. С. 239.-201.
16. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации. – М.: МИК, 2010. -256 с.
17. Кадровая политика предприятия (фирмы)//Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Учебное пособие. - М.-Новосибирск, 2000.
18. Калаев И.А. Организационно - кадровый аудит в государственной службе РФ. Екатеринбург, 2005.
19. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М.: ИНФРА – М, 2006.
20. Консультирование в управлении человеческими ресурсами. – М.: Инфра-М, 2010. -224 с.
21. Марченко И.Н. Особенности формирования кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в современной России. Монография М.: 2004.
22. Международные правовые акты в области трудовых отношений//Кадровая служба и управление персоналом предприятия.-2009.-№7.
23. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник: М.: ИНФРА-М, 2014.
24. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. –М.: Издательство «Дело» АНХ, 2010. – 432 с.
25. Робертсон Дж. Аудит (пер. с английского). М.: 1993.
26. Сафронова Н.Л. Бизнес-консультирование. Содержание, технологии, приемы и особенности. – М.: Речь, 2011 г. -159 с.

### **9.3. Нормативные правовые документы.**

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.
- Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2014.
- Гражданский кодекс Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.
- Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2008 г. №307 ФЗ «Об аудиторской деятельности».
- Федеральный закон от 01.12.2007 г. №315 ФЗ «О саморегулируемых организациях».
- Федеральный закон РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58- ФЗ.
- Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004г. № 79 – ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).
- О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261.
- О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 / СЗ РФ. 2007. № 1.

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.

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.

О совершенствовании государственного управления в Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 1474 / СЗ РФ. 2012. № 6.

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

Генеральное соглашение между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы.

Постановление Правительства РФ «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности» от 23 сентября 2002 года № 96 (в ред. Постановления РФ от 25 августа 2013 года № 523).

#### **9.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.**

1. [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru) / - Российская национальная библиотека
2. [www.nns.ru](http://www.nns.ru) / -Национальная электронная библиотека
3. [www.rsi.ru](http://www.rsi.ru) / - Российская государственная библиотека
4. [www.biznes-karta.ru](http://www.biznes-karta.ru) / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. [www.rbs.ru](http://www.rbs.ru) / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. [www.aport.ru](http://www.aport.ru) / - Поисковая система
7. [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru) / - Поисковая система
8. [www.yandex.ru](http://www.yandex.ru) / - Поисковая система
9. [www.busineslearning.ru](http://www.busineslearning.ru) / - Система дистанционного бизнес образования
10. [www.test.specialist.ru](http://www.test.specialist.ru) / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. <http://www.consultant.ru/> - Консультант плюс
12. <http://www.garant.ru/> - Гарант
13. <http://www.value-eng.org/> - Общество функционально-стоимостных аналитиков США
14. <http://www.valuefoundation.org/> - Фонд Л. Майлза
15. <http://ivm.org.uk/> - Институт ФСА Великобритании
16. <http://www.scav-csva.org/> - Канадское общество ФСА
17. [www. // uptr.ru](http://www.uptp.ru) / - сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
18. [http://www. hrm.ru/](http://www.hrm.ru/) - Портал о кадровом менеджменте
19. [http://www. kadrovik.ru/](http://www.kadrovik.ru/) - сайт журнала «kadrovik.ru»
20. [http://www. top-personal.ru/](http://www.top-personal.ru/) - сайт журнала «Управление персоналом»

#### **10. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

Для обеспечения обучения студентов по дисциплине Академия располагает следующей материально-технической базой:

- лекционными аудиториями, оборудованными видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;

- аудиториями для проведения практических занятий, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет, а также специализированным ситуационным центром для проведения практических занятий в форме кругового стола, ролевой игры и работы в малых группах для проведения функционально-стоимостного анализа и факторного анализа;

- компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения Microsoft Office, Business Studio.