

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Кадровая политика и кадровый аудит организации**

**Автор:** кандидат филос. наук, доцент Капустин В.Б.

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

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Государственное управление и национальная безопасность

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

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

**Цель освоения дисциплины:**

сформировать способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности и способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

**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.

**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.

**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.

#### **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.

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.

#### **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 экономики. 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.

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

промежуточная аттестация – зачет; форма текущего контроля – опрос, доклад, ситуационные задачи

#### *Этапы освоения компетенции*

УК ОС- 3.1 способность к самостоятельной и объективной оценке накопленного опыта в учебной деятельности;

#### *Результаты 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

#### *Этапы освоения компетенции*

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

#### *Результаты 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;

#### **Основная литература:**

1. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Вечер Л.С.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2013.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35479.html> .— ЭБС «IPRbooks»
2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html> .— ЭБС «IPRbooks»

