

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.03 «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

наименование дисциплин (модуля)/практики

Автор: д.полит.н., профессор Василенко В.И.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.04.04 Государственное и муниципальное управление. Историко-аналитическое обеспечение государственного и муниципального управления.

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Форма обучения: Очная

Цель освоения дисциплины: освоение теоретических основ, структуры, содержания и нормативно-правовой базы кадровой политики и кадрового аудита, а также направлений ее развития.

План курса:

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление.

-Кадровый потенциал как объект кадровой политики. Общие представления о теоретических, социальных и нормативных основах кадровой политики. Взаимосвязь социальной политики, политики занятости и кадровой политики. Структура и многоуровневый характер кадровой политики.

-Функции кадровой политики: профессионализации, социализации, гуманистическая, регулятивная, прогностическая и др. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства, важное звено и инструмент государственного управления.

-Легитимные и нелегитимные субъекты кадровой политики. Структура и характеристика субъектов и объектов кадровой политики: институциональные, коллегиальные (коллективные), индивидуальные. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики. Особенности и основные объекты регулирования кадровой политики субъектов кадровой политики.

Тема 2. Правовые основы кадровой политики

-Сущность и содержание правовых основ кадровой политики. Критерии систематизации правовых основ кадровой политики. Методы и способы правового регулирования кадровой политики. Отрасли права, виды юридических документов как основания классификации правовых основ кадровой политики. Классификации правовых основ кадровой политики в зависимости от ее субъектов и объектов, основных направлений. 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 Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 3 Концептуальные основы государственной кадровой политики.

-Сущность и структура государственной кадровой политики. Социальная база и функции государственной кадровой политики. Объекты и основные направления государственной кадровой политики. Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации. Содержание основных компонентов и социальные функции концепции 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. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации.

-Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.

Тема 4 Кадровый потенциал общества: характеристика и тенденции

-Кадровый потенциал: понятия, сущность, основные характеристики. Особенности и тенденции развития персонала в организациях с различной формой собственности. Элементы структуры кадрового потенциала: интеллектуальный потенциал, профессиональный потенциал, потенциал образа жизни, потенциал мобильности, мотивационный потенциал.

-Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества.

-Трудовой потенциал человека и его основные компоненты: психофизиологические, социодемографические, квалификационные, личностные характеристики.

-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 5 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.

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

Тема 6 Кадровая политика 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 государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Тема 7 Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления.

-Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. Структура нормативной правовых 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 8 Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.

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

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

-Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений. Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.

-Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации.

Тема 9 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.

-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 10 Организация как объект кадрового аудита.

-Теоретические основы кадрового аудита. Нормативно-правовая база кадрового аудита. 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 11 Основные направления и методология аудита персонала. Аудит работы служб управления персоналом.

-Сущность и основные элементы аудита персонала и кадрового консультирования. Цели и задачи аудита персонала. Основные направления и виды аудита. Основные этапы и уровни аудиторской проверки. Диагностика на стратегическом, на функциональном, на линейном уровне. Последовательность проведения аудита и консультирования персонала (основные этапы). Методологические подходы к аудиту персонала. Исследовательский подход к аудиту. Персонал в системе управления качеством. Диагностика работы с персоналом. Анализ трудовых показателей при аудите персонала. Место аудита в системе управления персоналом.

-Основные направления аудита: анализ кадровых и трудовых показателей: уровень, динамика и структура персонала, его движение, профессионально-квалификационный персонал; анализ затрат – трудоемкость и зарплатоемкость основных видов продукции; уровней, динамики и структуры оплаты труда, затрат на обучение; анализ эффективности труда – уровень и динамика производительности труда, факторы и резервы роста производительности труда; анализ социального развития – формирование и использование фонда социального развития и выплат социального характера, создание условий и безопасности труда.

-Критерии оценки состояния и эффективности процесса управления персоналом организации, как количественные, так и качественные. Технология проведения аудита персонала: основные методы исследования и инструментарий. Модели компетенции кадрового аудитора и этические принципы их взаимоотношений с заказчиком.

-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. Аудит компетенции и результативности труда руководителей и специалистов.

-Аудит рабочих мест, условий и безопасности труда. Цели, задачи, основные операции проведения аудита рабочих мест. Последовательность этапов проведения аудита рабочих мест. Анализ укомплектованности персоналом. Развитие персонала. Показатели оценки параметров развития и обучения, повышения квалификации. Процесс планирования персонала. Оценка наличного персонала и будущих потребностей. Цель и задача аудита условий и безопасности труда, здоровья персонала. Факторы, оказывающие влияние на безопасные и здоровые условия труда. Средства обеспечения безопасности труда и здоровья персонала организации. Условия труда персонала. Факторы, воздействующие на условия труда. Дисциплина труда. Оценка эффективности мероприятий по улучшению условий труда.

Тема 12 Организационно-кадровый аудит: концепция, структура, результат. Аудит рабочих мест, условий и безопасности труда

-Основные аспекты организационно-кадрового аудита. Нормативно – правовая база. Цели и задачи, предмет организационно-кадрового аудита. Классификации типов и уровней, этапов проведения аудита.

-Структура проведения организационно-кадрового аудита. Анализ кадровых процессов – направления деятельности организации по отношению к персоналу. Диагностика кадрового потенциала – качественные и количественные характеристики персонала. Анализ организационной структуры – соотношение и соподчиненность основных элементов, степень жесткости, гибкости, организационной конфигурации.

-Аудит состояния кадрового планирования организации, уровни кадрового планирования, техника руководства организацией.

-Консультирование по вопросам стратегии управления человеческими ресурсами. Управление по целям. Управление по ценностям.

-Анализ численности, состава работников организации и их движение.

Тема 13 Аудит кадровой документации. Структура и содержание аудиторских отчетов.

-Сущность, цели и задачи аудита кадровой документации. Место аудита кадровой документации в системе управления персоналом. Оценка качества основных документов, регламентирующих работу персонала. Хранение и систематизация кадровой документации.

-Анализ основных документов обязательных для ведения во всех организациях; документов, носящих рекомендательный характер; зависящих от специфики конкретной организации.

-Исследование внутренних локальных нормативных актов; информационно – расчетных документов; распорядительных документов; официальной внутренней переписки; документов, формирующих систему регистрации.

-Внедрение электронного документооборота в практику управления персоналом. Особенности аудита электронного документооборота.

-Оценка качества ведения трудовых книжек, трудовых договоров, штатного расписания, приказов по основной деятельности личных карточек и рекомендации по устранению недостатков.

-Структура и содержание аудиторских отчетов.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Оценка качества учебной работы магистрантов при освоении ими учебной программы по дисциплине производится в соответствии с Типовым положением о применении балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости студентов Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации и Положением о системе оценивания успеваемости студентов исторического отделения факультета государственного управления Академии.

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

– при проведении занятий лекционного типа:
контроль посещаемости

– при проведении занятий семинарского типа:
опросы, диспуты.

Промежуточная аттестация проводится в форме:
Защиты рефератов, проведения опросов, выполнения самостоятельных заданий.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-3	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: -сущность и содержание кадровой политики как социального явления; -теоретические основы и нормативно-правовую базу кадровой политики и кадрового аудита; -структуру и содержание концепций кадровой политики различных субъектов, методологию, логику и практику ее формирования, механизмы реализации; -основные направления кадровой политики различных субъектов, систему факторов, определяющих ее содержание;
		Уметь: -анализировать и обобщать информацию о состоянии и тенденциях развития кадрового потенциала общества, государства, организации; -готовить концептуальные, программные и иные документы, содержащие основные положения кадровой политики различных субъектов; -формировать механизмы реализации кадровой политики различных субъектов;
		Владеть: -изучением и обобщением практики формирования и реализации кадровой политики различных субъектов; -анализом кадровых процессов, отношений и выработки на их основе управленческих решений; -разработкой концепции кадровой политики, формулирования ее цели, задач, приоритетов, принципов и организации ее реализации.

Основная литература:

1. Турчинов А.И., Кононенко Т.А., Магомедов К.О., Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: монография.-М.:МАКС Пресс,2013.
2. Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров М:Издательство Юрайт,2015
3. Знаменский Д. Омельченко Н. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник. Серия Магистр. Издательство: Юрайт, 2015
4. Управление персоналом. Теория и практика. Управление организационной культурой М., Проспект, 2016