АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.03 «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

Автор:
Доцент кафедры государственной и муниципальной службы и кадровой политики, Попов А.Н.
по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»,
магистреская программа «Государственная политика и местное самоуправление»

квалификация магистр

формы обучения заочная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенцию: ОПК- 1. Способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности.
Алгоритм формирования компетенции ОПК-1 базируется на представлениях:
- о конституционных основах функционирования органов государственной власти;
- о теоретических основах государственной службы, современного законодательства в этой сфере

План курса:

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
1.	История и современные проблемы кадровой политики в России и за рубежом	Истоки зарождения кадровой политики. Понятие кадровой политики, цели, задачи, принципы, приоритеты. Научно-теоретические модели кадровой политики и их воплощение в действительности. Государственная кадровая политика в России в советский период. Актуальность кадровых проблем и развития кадровой политики в современной России. Современная государственная кадровая политика в России: цели и приоритетные направления реализации. Кадровая политика зарубежных стран.
2.	Роль и место кадровой политики в системе государственного и муниципального управления	Теоретические основы государственной и муниципальной кадровой политики. Уровни кадровой политики. Функции государственной и муниципальной кадровой политики. Механизмы реализации кадровой политики.
3.	Нормативное правовое обеспечение кадровой политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Субъекты и объекты кадровой политики.	Правовые основы кадровой политики. Анализ российского законодательства в области государственной и муниципальной кадровой политике. Региональные черты кадровой политики в России. Муниципальный уровень кадровой политики. Субъекты и объекты кадровой политики.
4.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Применение современных кадровых технологий в кадровой политике	Персонал государственной и муниципальной службы как объект управления. Кадровая стратегия организации: общие положения, принципы формирования, цели и задачи. Основные направления реализации кадровой стратегии организации. Разработка и принятие кадровых решений. Обзор современных кадровых технологий, применяемых на государственной и муниципальной службе в России. Анализ количественных и качественных характеристик персонала государственной гражданской службы.
5.	Организация работы с кадрами в системе	Кадровая работа и кадровая служба государственного и муниципального органа. Теоретические и организационные основы подбора

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
	государственной и муниципальной службы. Подбор, расстановка и обучение управленческих кадров.	кадров на государственной и муниципальной службе. Отбор кадров и способы замещения должностей. Конкурс и испытания при поступлении на государственную службу. Управленческие кадры: понятие и сущность. Формирование и подготовка кадрового резерва на государственной и муниципальной службе.
6.	Морально-этические основы кадровой политики	Место и роль этики в системе государственного управления. Нравственные принципы кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих. Требования к служебному поведению государственных гражданских служащих. Этический кодекс государственного служащего. Урегулирование конфликта интересов. Нравственные проблемы государственных служащих.
7.	Квалификация и компетенция управленческих кадров. Карьера и кадровая политика	Должности государственной службы: понятие классификация реестр должностей квалификационные требования к должностям государственной службы. Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих: цели, задачи, формы, нормативно-правовое обеспечение. Профессионализм, компетенция и компетентность государственных и муниципальных служащих. Управление служебно-деловой карьерой: сущность, классификация, этапы. Принципы и критерии оценки персонала. Методы и методики оценки профессиональных и личностных качеств персонала и соответствия занимаемой должности.
8.	Теоретические основы кадрового аудита организации	Истоки возникновения аудита. Понятие кадрового аудита, классификация типов кадрового аудита. Цели, задачи, принципы кадрового аудита. Уровни проведения аудита персонала.
9.	Проведение кадрового аудита	Зависимость проведения кадрового аудита от субъектов инициативы проведения аудита. Сроки, объем, исполнители кадрового аудита. Требования и критерии выбора аудиторов. Этапы проведения кадрового аудита. Аудиторское заключение.
10.	Аудит кадрового потенциала	Цели, задачи, направления аудита кадрового потенциала. Анализ численности и кадрового состава: оценка укомплектованности кадрового состава, анализ движения кадров, анализ структуры кадрового состава по социально — демографическим характеристикам, анализ профессионально-квалификационного состава кадров. Анализ количественных и качественных трудовых показателей.
11.	Аудит организационной структуры управления	Основные типы организационных структур управления, принципы их построения. Основные направления диагностики организационной структуры управления: анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям. Выявление организационной патологии. Анализ соответствия организационной структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации.
12.	Аудит кадровых процессов	Основные направления аудита кадровых процессов: формирование кадровой политики организации; процессы формирования, развития и движения персонала; мотивация и стимулирование труда персонала, организация трудовой деятельности персонала.
13.	Аудит процессов формирования, развития и движения персонала	Аудит найма: основные методы, направления. Последовательность аудита. Аудит увольнений: основные методы направления. Этапы аудита. Аудит аттестации персонала: основные направления, методики, критерии. Анализ работы с резервом кадров: основные направления.
14.	Аудит службы	Основные направления и этапы аудита службы управления персона-

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
	управления персоналом и кадрового делопроизводства	лом: оценка типа кадровой службы; оценка уровня эффективности управленческой деятельности службы управления персоналом; оценка уровня и качества проектирования и развития службы управления персоналом; оценка уровня квалификации специалистов, работающих с службе управления персоналом. Аудит кадрового делопроизводства. Этапы аудита. Перечень документов, подлежащих проверке. Проведение сверки документов.
15.	Аудит социально-психологической обстановки в организации	Возможности и значение анализа социально-психологической обстановки в организации. Методы анализа.

Формы текущего контроля

- направленные на контроль усвоения знаний:

- основных категорий и понятий кадровой политики и кадрового аудита организации;
- основных проблем, связанных с формированием и реализацией кадровой политики в государственном органе (организации);
- правил построения и управления карьерой государственного служащего, работника государственной организации;
- понятий и содержания кадровой работы в государственном органе (организации);
- нормативных правовых основ кадровой политики на федеральном, региональном, ведомственном уровнях

опрос, тестирование

- направленные на формирование умений:

- использовать полученные знания в служебной практике;
- разрабатывать, применять нормативные документы, определяющие процедуры, и иерархию, субординацию и взаимодействие в организации;
- анализировать институциональную среду государственного органа (организации);
- эффективно управлять кадровыми ресурсами организации.

опрос, диспут

- направленные на формирование навыков работы

– подбора кадрового состава для решения конкретных управленческих задач и организации конструктивного сотрудничества руководителе, специалистов и исполнителей;

- оценки сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций профессионального взаимодействия;

- формирования и модернизации состава, распределения и исполнения полномочий должностей и подразделений организации.

опрос, диспут, тестирование

Форма промежуточной аттестации – «экзамен»

Основная литература:

1. Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для магистров / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ.ред. Н. А. Омельченко. — М.: Юрайт, 2014. — 365 с.

2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник./В.В. Черепанов.-2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.- 679с.