

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ"**

**Факультет** Государственной службы и управления  
**Кафедра** Теории управления и государственного администрирования

**АННОТАЦИЯ  
К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
"Кадровая политика и кадровый аудит"**

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Целью изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» является формирование системного представления о теории и практике кадровой политики и кадрового аудита, их использование в государственном и муниципальном управлении; формирование определенных навыков стратегической работы с персоналом, определение задач, возможностей и ограничений кадрового аудита, установление его связи с кадровой политикой и использование для повышения эффективности всей системы управления в целом.	
<b>2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Задачами учебной дисциплины "Кадровая политика и кадровый аудит" являются: - изучение теоретических основ; - овладение технологиями формирования кадровой политики и проведением кадрового аудита; - выявление особенностей формирования кадровой политики и проведение кадрового аудита в организациях государственной гражданской и муниципальной службы.	
<b>3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В.ДВ.01.01
<i>1.3.1. Дисциплина "Кадровая политика и кадровый аудит" опирается на следующие элементы</i>	
Менеджмент организации	
Теория и механизмы современного государственного управления	
<i>1.3.2. Дисциплина "Кадровая политика и кадровый аудит" выступает опорой для следующих</i>	
Муниципальное управление и местное самоуправление	
Информационно-аналитическое обеспечение государственного и муниципального управления	
Оценка эффективности государственного и муниципального управления	
<b>4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
УК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1	
<i>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</i>	
<b>3.1 Знать:</b>	
основные методы разработки стратегии работы коллектива;	
нормы служебной этики и базовых правил поведения государственного или муниципального служащего;	
основы интегрирования знаний из различных сфер жизнедеятельности для планирования деятельности органа государственной власти;	
задачи и основные направления кадровой политики;	
<b>3.2 Уметь:</b>	
организовать работу коллектива;	
разрабатывать и воплощать антикоррупционную стратегию деятельности органа власти;	
структурировать и интегрировать знания из различных областей профессиональной деятельности и творчески использовать, и развивать эти знания в ходе решения профессиональных задач;	
формировать задачи для основных направлений кадрового аудита;	
<b>3.3 Владеть:</b>	
способностью мобилизовать других на достижение поставленных целей;	
навыками обеспечения приоритета прав и свобод человека с учетом норм законодательства, обычаев делового оборота и этики;	

методами структурирования и интегрирования знаний из различных сфер жизнедеятельности для планирования деятельности органа государственной власти;

навыками поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита;

### 5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость: 108 / 3

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

### 6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Наименование разделов и тем / вид занятия/

Раздел . Теоретические основы, уровни и основные направления кадровой политики

Тема 1.1. Теоретические основы кадровой политики организации /Сем зан/

Тема 1.1. Теоретические основы кадровой политики организации /Лек/

Тема 1.1. Теоретические основы кадровой политики организации /Ср/

Тема 1.2. Уровни кадровой политики государства и место в ней кадровой политики организации /Лек/

Тема 1.2. Уровни кадровой политики государства и место в ней кадровой политики организации /Сем зан/

Тема 1.2. Уровни кадровой политики государства и место в ней кадровой политики организации /Ср/

Тема 1.3. Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии /Лек/

Тема 1.3. Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии /Сем зан/

Тема 1.3. Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии /Ср/

Раздел . Кадровые технологии, кадровый потенциал и формирование кадровой политики организации

Тема 2.1. Основные направления кадровой политики организации /Лек/

Тема 2.1. Основные направления кадровой политики организации /Сем зан/

Тема 2.1. Основные направления кадровой политики организации /Ср/

Тема 2.2. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации /Лек/

Тема 2.2. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации /Сем зан/

Тема 2.2. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации /Ср/

Тема 2.3. Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации /Лек/

Тема 2.3. Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации /Сем зан/

Тема 2.3. Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации /Ср/

Раздел . Теоретические основы кадрового аудита и технологии его проведения

Тема 3.1. Теоретические основы кадрового аудита /Лек/

Тема 3.1. Теоретические основы кадрового аудита /Сем зан/

Тема 3.1. Теоретические основы кадрового аудита /Ср/

Тема 3.2. Технологии проведения кадрового аудита /Лек/

Тема 3.2. Технологии проведения кадрового аудита /Сем зан/

Тема 3.2. Технологии проведения кадрового аудита /Ср/

*Составитель(и): канд. экон. наук, доцент Воробьева Л.А.*

*Согласовано:*

*Проректор по УРиМС*



Л.Н. Костина