

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"

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
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.	
2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
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.	
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В.05
<i>1.3.1. Дисциплина "Кадровая политика и кадровый аудит" опирается на следующие элементы</i>	
Менеджмент организаций	
Теория и механизмы современного государственного управления	
<i>1.3.2. Дисциплина "Кадровая политика и кадровый аудит" выступает опорой для следующих</i>	
Информационно-аналитическое обеспечение государственного и муниципального управления	
Оценка эффективности государственного и муниципального управления	
4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
<i>УК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1</i>	
В результате освоения дисциплины обучающийся должен:	
3.1	Знать:
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;	
3.2	Уметь:
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;	
3.3	Владеть:
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: 144 / 4

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

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