

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Кадровая политика и кадровый аудит»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной 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.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

Основными задачами 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.

В результате освоения магистерской программы дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» относится к базовым дисциплинам (М2.Б.1; М2.Б.2) учебного плана по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» (магистерские программы: «Региональное управление и местное самоуправление», «Государственная и муниципальная служба»).

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

В силу междисциплинарного характера курс «Кадровая политика и кадровый аудит» тесно связан с целым рядом социально-управленческих дисциплин. К ним, прежде всего, следует отнести: «Менеджмент организации»; правовые дисциплины; «Государственная служба как публичный институт», «Экономика общественного сектора» и др.

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» относится к блоку дисциплин, обеспечивающих базовую подготовку магистра для направления 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Эффективный анализ кадровой политики и кадрового аудита обеспечивают изучение следующих дисциплин: «Муниципальное управление и местное самоуправление», «Региональная экономика и управление», «Государство и бизнес в регионе», проведение различных видов практик, написания магистерской диссертации.

Синтез вышеуказанных дисциплин общенаучного и профессионального цикла дает магистранту системные и углубленные знания, умения и компетенции в рамках изучаемой учебной дисциплины.

**3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ
ДИСЦИПЛИНЫ**

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код соответствующей компетенции	Наименование компетенции	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОК-5	способность занимать активную жизненную позицию и развивать лидерские качества	ЗНАТЬ:
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);	- задачи и основные направления кадровой политики;
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	- соотношенность кадровой политики с организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом;
ПК-1	владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	- виды и специфику кадрового аудита - порядок разработки административных регламентов, проектов, должностных регламентов государственных и муниципальных служащих, должностных обязанностей сотрудников организаций.
ПК-4	владение способностью к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления	УМЕТЬ: - формировать задачи для основных направлений кадрового аудита;
ПК-20	способность определения перспективных целей и задач развития предприятия, организации, подразделения	- диагностировать особенности кадровой политики организации;
ПК- 38	способность систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления	- выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации;
ПК-2	владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	- проводить кадровую политику и кадровый аудит, формировать коллектив и организовывать коллективную работу, уметь максимально использовать кадровый потенциал, мотивируя и развивая кадры с целью обеспечения наибольшей результативности их труда.
ПК-10	способность к планированию и внедрению инноваций во всех сферах деятельности	ВЛАДЕТЬ: - навыками поиска, обработки и анализа информации необходимой для подготовки и обоснования управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита;

ОПК-4	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<ul style="list-style-type: none"> - навыками обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; - использованием основных методов и технологий кадрового аудита; - проведением исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита; - навыками поиска материалов о новых методах и механизмах управления персоналом организации, систематизации и обобщения полученной информации.
-------	--	---

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теоретические основы, уровни и основные направления кадровой политики.

Тема 1.1. Теоретические основы кадровой политики организации.

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

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

Раздел 2. Кадровые технологии, кадровый потенциал и формирование кадровой политики организации.

Тема 2.1. Основные направления кадровой политики организации.

Тема 2.2. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации.

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

Раздел 3. Теоретические основы кадрового аудита и технологии его проведения.

Тема 3.1. Теоретические основы кадрового аудита.

Тема 3.2. Технологии проведения кадрового аудита

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Форма проведения лекционных занятий - лекция-консультация. Она предполагает предварительное ознакомление студентов с основной и дополнительной литературой с целью обсуждения на занятии наиболее сложных для усвоения аспектов соответствующей темы. Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчики рабочей программы учебной дисциплины:
доцент, к.э.н., доц. Л. А. Воробьева