

**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)
ПК-1	владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи и основные направления кадровой политики;</li> <li>- соотнесенность кадровой политики с организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать задачи для основных направлений кадрового аудита;</li> <li>- диагностировать особенности кадровой политики организации;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками поиска, обработки и анализа информации необходимой для подготовки и обоснования управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита;</li> </ul>
ПК-8	владением принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды и специфику кадрового аудита</li> <li>- порядок разработки административных регламентов, проектов, должностных регламентов государственных и муниципальных служащих, должностных обязанностей сотрудников организаций.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками обоснования и анализа управленческих решений в области</li> </ul>

		<p>кадровой политики и кадрового аудита;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использованием основных методов и технологий кадрового аудита.</li> </ul>
ПК-16	<p>способностью к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи и основные направления кадровой политики;</li> <li>- соотнесенность кадровой политики с организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать задачи для основных направлений кадрового аудита;</li> <li>- диагностировать особенности кадровой политики организации.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками поиска, обработки и анализа информации необходимой для подготовки и обоснования управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита;</li> <li>- навыками обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита;</li> <li>- использованием основных методов и технологий кадрового аудита.</li> </ul>
ПК-20	<p>владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- порядок разработки административных регламентов, проектов, должностных регламентов государственных и муниципальных служащих, должностных обязанностей сотрудников организаций.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками обоснования и анализа</li> </ul>

		<p>управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использованием основных методов и технологий кадрового аудита;</li> <li>- проведением исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита.</li> </ul>
--	--	--

#### **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*