

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«Владимирский государственный университет имени
Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**


Проректор
по учебно-методической работе
А.А.Панфилов
« 10 » февраль 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИИ»

Кафедра: «Экономика и стратегическое управление»

Направление подготовки: 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Профиль подготовки: «Управление городским хозяйством»

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: заочная

Семестр	Трудоем- кость зач. ед., час.	Лек- ций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	КП/КР	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
1	3 (108)	10	-	12	+	59	Экзамен, 27
Итого	3 (108)	10	-	12	+	59	Экзамен, 27

Владимир, 2015

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит организации» являются систематизация представления о кадровой политике организации и ее влияния на эффективность управления организацией, ознакомление с возможностями, особенностями и ограничениями кадрового аудита в основных направлениях кадровой политики организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит организации» входит в базовую часть профессионального цикла основной образовательной программы направления 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

В части рассмотрения вопросов и проблем использования кадрового аудита в современном менеджменте для успешной реализации кадровой политики организации и повышения эффективности ее деятельности в будущем, данный курс имеет тесную взаимосвязь со следующими учебными дисциплинами: стратегическое управление, принятие стратегических решений.

Курс ориентирован на магистрантов, владеющих базовыми и углубленными знаниями в области основ менеджмента, управления персоналом, социального управления, организационного поведения, теории организации, а также, стратегического управления персоналом, методов социологических и прикладных исследований в менеджменте, построения команды управления.

Изучение теоретико-методологических основ данной дисциплины является базой для освоения таких учебных дисциплин, как управление в социальной сфере и системное управление в малых группах.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит организации» обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

- ОПК-3 «готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

- ПК-1 «владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач»

- 1) Знать:

- основные методы управления коллективом (ОПК-3);

- Задачи и основные направления кадровой политики (ПК-1);

- Соотнесенность кадровой политики с организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом (ПК-1);

- Виды, специфику и инструментарий кадрового аудита (ПК-1).

- 2) Уметь:

- выбирать соответствующие методы управления коллективом (ОПК-3);

- Формулировать задачи для основных направлений кадрового аудита (ПК-1);
- Диагностировать особенности кадровой политики организации (ПК-1);
- Выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации (ПК-1).

3) Владеть:

- навыками управления коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий (ОПК-3);
- технологиями управления персоналом организации (ПК-1);
- методами и технологиями кадрового аудита (ПК-1).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Кадровая политика и кадровый аудит организации»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 часов.

№ п / п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Объем учебной работы с применением интерактивн ых методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Консультации	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы,	СРС	КП / КР		
1	Кадровая политика современной организации					-		-	10			
2	Основные направления кадровой политики					-		-	10			
3	Реализация кадровой политики			2		-	2	-	10		2 час. (50%)	
4	Компетентностный подход в кадровой политике			2		-	2	-	5		2 час. (50%)	
5	Понятие и виды кадрового аудита			2		-	2	-	5		2 час. (50%)	
6	Методы кадрового аудита			2		-	2	-	10		2 час. (50%)	
7	Особенности проведения кадрового аудита			2		-	2	-	5		2 час. (50%)	
8	Значение кадрового аудита для реализации кадровой политики					-	2	-	4		1 час. (50%)	
Всего				10			12	-	59	+	11 часа (50%)	Экзамен, 27

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Кадровая политика современной организации

История формирования кадровой политики как отдельной функциональной стратегии управления. Современные представления о кадровой политике. Основные задачи кадровой политики.

Тема 2. Основные направления кадровой политики

Основные направления кадровой политики, их особенности, проявления в текущей деятельности менеджеров, влияние на эффективность деятельности отдельных работников и организации в целом. Кадровая политика и кадровый менеджмент. Методы формирования кадровой политики.

Тема 3. Реализация кадровой политики

Система работы с персоналом как реализация кадровой политики. Основные блоки работы с персоналом: маркетинг рынка труда, кадровое планирование, рекрутинг, адаптация, развитие и эффективность персонала, работа с коллективом, климатом и культурой.

Тема 4. Компетентностный подход в кадровой политике

Квалификация и компетентность персонала как основа реализации кадровой политики. Карьера и кадровая политика.

Тема 5. Понятие и виды кадрового аудита

Понятие кадрового аудита, его основные задачи. Роль аудита в управлении мотивацией к труду. Виды кадрового аудита. Внешний и внутренний кадровый аудит. Кадровый аудит и другие формы аудита (финансовый, управленческий, этический и др.).

Тема 6. Методы кадрового аудита

Основные методы кадрового аудита. Методы кадрового аудита в управлении карьерой сотрудников.

Тема 7. Особенности проведения кадрового аудита

Применение кадрового аудита к основным формам работы с персоналом: кадровый аудит маркетинга персонала, аудит и кадровое планирование, аудит рекрутинга, аудит адаптационных систем, развитие персонала и возможности аудита, аудит систем оценки персонала, использование аудита при увольнении сотрудников. Возможности аудита при формировании коллектива, работе с климатом и культурой.

Тема 8. Значение кадрового аудита для реализации кадровой политики

Использование кадрового аудита в современном менеджменте для реализации кадровой политики и стратегического управления, повышения эффективности деятельности организации, профилактики конфликтов и организационных патологий.

Темы лабораторных занятий

Цель лабораторных занятий состоит в закреплении теоретических основ курса, рассмотренных в ходе изучения лекционного материала и приобретении навыков их применения в практической деятельности.

Лабораторное занятие № 1. Этапы формирования кадровой политики организации.

Лабораторное занятие № 2. Пути реализации кадровой политики организации.

Лабораторное занятие № 3. Диагностика трудовых показателей – основа кадрового аудита.

Лабораторное занятие № 4. Аудит рабочих мест.

Лабораторное занятие № 5. Аудит найма и увольнений.

Лабораторное занятие № 6. Аудит вознаграждений.

Лабораторное занятие № 7. Аудит условий труда, безопасности и здоровья.

Лабораторное занятие № 8. Аудит интеллектуального капитала.

Лабораторное занятие № 9. Аудит работы служб управления персоналом.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

– *опережающая самостоятельная работа* – изучение студентами нового материала до его изложения преподавателем на лекции и других аудиторных занятиях;

– *компьютерные информационные технологии* – применение компьютеров для доступа к Интернет-ресурсам, использование обучающих программ с целью расширения информационного поля, повышения скорости обработки и передачи информации, обеспечения удобства преобразования и структурирования информации для трансформации её в компетенции;

– *проблемное обучение* – стимулирование студентов к самостоятельной «генерации» знаний, умений и навыков, необходимых для решения конкретной проблемы;

– *контекстное обучение* – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением;

– *обучение на основе опыта* – активизация познавательной деятельности студента за счет ассоциации его собственного опыта с предметом изучения.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студента (вне аудитории)

Самостоятельная работа студентов призвана сформировать у него такие знания, умения и навыки, которые способствуют становлению научно подготовленного специалиста, квалифицированно и ответственно выполняющего на практике свои профессиональные обязанности.

В связи с этим, студент выполняет следующие виды самостоятельной работы:

1. *Подготовка к лекциям.* Студент должен иметь потенциальный запас знаний по теме будущей лекции. Для этого необходимо:

- ознакомиться с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и т.п.;

- изучить категории и понятия, которые будут использованы в лекции;

- ознакомиться с дискуссионными проблемами будущей лекции;

- подготовить вопросы, требующие разъяснения или объяснения в ходе изложения лекции.

2. *Подготовка к практическим занятиям.* Практическое занятие – одна из широко применимых форм изучения учебного материала, заключающаяся в организованном обсуждении поставленных вопросов. На них обучающиеся углубляют, систематизируют и закрепляют знания, полученные на других видах занятий и в ходе самостоятельной работы. Подготовка к практическим занятиям предполагает:

- изучение материалов лекций, учебников, учебных пособий, первоисточников и

материалов в электронных средствах информации;

- формирование умения выделять проблемные вопросы, отвечать по существу на поставленный вопрос, как в плане практического занятия, так и в индивидуальном задании студенту;

- формирование умения обобщать изучаемый материал, а также строить достаточно убедительные и аргументированные, обоснованные выводы;

- выработка навыков самостоятельного поиска научной информации, умения составлять библиографию или список литературы по теме, умения цитировать первоисточники по изучаемой проблеме, которые необходимы при составлении докладов, эссе, презентаций проектов и других видов сообщений.

3. Самостоятельная работа при подготовке к различным формам промежуточного контроля знаний:

- осмысление и систематизация знаний, полученных на лекциях, практических занятиях, в ходе самостоятельной работы;

- знакомство с вопросами для самоконтроля и их уяснение;

- обращение к ранее изученным материалам по курсу;

- выделение непонятных вопросов и обращение за консультацией к преподавателю.

Изучение данной дисциплины предполагает выполнение следующих видов самостоятельной работы студентов:

- ознакомиться с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и т.п.;
- выполнение тестовых заданий;
- самостоятельное решение задач;
- изучение основной и дополнительной литературы;

Курсовая работа

Выполнение курсового проекта является завершающим этапом изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации». Основная цель курсового проекта состоит в закреплении теоретических знаний, полученных при изучении данной дисциплины, проявлении и развитии творческих способностей студентов, приобретении навыков наблюдения и аналитической работы, навыков правильной интерпретации полученных данных и грамотной аргументации выводов по ним, необходимых, в конечном итоге, для принятия оптимальных управленческих решений в области управления персоналом.

Проект должен содержать решение комплекса вопросов, связанных с процессами формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита в организации.

Курсовой проект выполняется студентом по индивидуальному заданию.

Структура курсового проекта предусматривает наличие введения, двух основных частей, заключения, списка литературы и приложений.

Вопросы к экзамену

1. Управление персоналом среди других видов менеджмента. Сходство, различие, значение.

2. Современное представление об УЧР. Сходства и различия УЧР, кадрового менеджмента и управления персоналом.

3. Кадровая политика: направления, роль, связь со стратегией, эффективностью и этапом развития организации.
4. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании системы управления.
5. Основные направления кадровой политики.
6. Ресурсное обеспечение кадровой политики.
7. Методы разработки и реализации кадровой политики.
8. Основные виды, блоки и формы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь в рамках кадровой политики.
9. Компетенция, квалификация, профессионализм как основа кадровой политики.
10. Кадровый документооборот: основные формы и требования. Связь с кадровой политикой и кадровым аудитом.
11. Кадровый маркетинг как основа кадрового планирования и найма персонала.
12. Кадровое планирование: задачи, виды, методы.
13. Рекрутинг в кадровой политике. Специфика набора, отбора и подбора персонала.
14. Требования к персоналу: источники, виды и уровни требований. Методы определения требований к кандидату.
15. Набор персонала: задачи, возможности, организационное обеспечение.
16. Отбор персонала: задачи, возможности, организационное обеспечение.
17. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь.
18. Особенности адаптации человека в организации: виды и формы адаптации.
19. Методы повышения эффективности адаптации.
20. Влияние кадровой политики на протекание профессиональной адаптации.
21. Обучение персонала: роль, формы, последовательность подготовки и проведения.
22. Карьера. Виды карьеры. Основные этапы карьеры менеджера.
23. Планирование карьеры. Основные подходы. Значение планирования карьеры как элемента кадровой политики.
24. Оценка деятельности персонала. Основные подходы. Значение. Принципы проведения.
25. Роль оценки в реализации кадровой политики.
26. Увольнение: понятие, виды, причины, формы и принципы.
27. Сокращение как особая форма увольнения: мягкое и жесткое сокращение.
28. Проблема текучести кадров. Текучесть как форма мобильности персонала.
29. Мотивирование и стимулирование персонала в кадровой политике.
30. Компенсационный пакет: основные составляющие и методы его формирования.
31. Аудит компенсационных программ.
32. Работа с культурой организации как направление кадровой политики: принципы, методы, подходы.
33. Культура организации и этический аудит: принципы, особенности, методы.
34. Кадровый аудит: основные направления, возможности и ограничения.
35. Методы кадрового аудита.
36. Влияние кадрового аудита на реализацию и совершенствование кадровой политики.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

а) основная литература:

1. Основы управления персоналом. Краткий курс для бакалавров: учебное пособие [Электронный ресурс] / Архипова Н.И., Седова О.Л. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192601.html>
2. Стратегическое управление персоналом. Краткий курс [Электронный ресурс] / Колетвинова Е.Ю. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392188215.html>
3. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, под редакцией А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>
4. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / К.Э.Оксинойд, Е.В. Розина, под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>

б) дополнительная литература:

1. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / О.Ю. Патласов. - М.: Дашков и К, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394023545.html>
2. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская, под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2012. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392028900.html>
3. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова, С.И. Ярцева, В.Г. Коновалова и др., под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167838.html>
4. Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров [Электронный ресурс] / Архипова Н.И., Седова О.Л. - М.: Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192595.html>

в) периодические издания

1. Управление персоналом
2. Журнал «Справочник кадровика»
3. Журнал «Для кадровика: нормативные акты»

г) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. <http://www.top-personal.ru/>
2. <http://www.hr-director.ru/rubric/56934-qqq-15-m4-upravlenie-personalom>
3. <http://www.hr100.ru/>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Кадровая политика и кадровый аудит организации»

В качестве основного материально-технического обеспечения дисциплины (модуля) предусмотрено использование мультимедийной техники, слайдовых материалов и кинофильмов.

В целях повышения эффективности качества проведения лабораторных занятий необходимо использовать:

1. Компьютерный класс с современным программным обеспечением и выходом в сеть Интернет.
2. Презентатор (стационарный или переносной) с мультимедиа технологиями.
3. Иллюстративный и текстовый раздаточный материалы.
4. Флипчарт.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и программе подготовки «Управление городским хозяйством»

Рабочую программу составил к.э.н., доцент Скуба Р.В.



Рецензент

(представитель работодателя) Председатель Комитета

по экономической политике

администрации

Владимирской области.

к.э.н., Сокольников Е.В.



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и стратегическое управление»

Протокол № 22 от 9.02.2015 года.

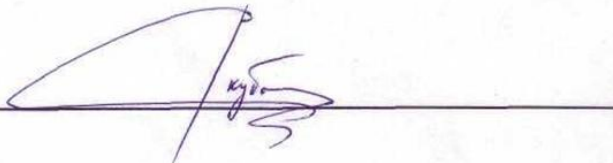
Заведующий кафедрой Скуба Р.В.



Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления «Государственное и муниципальное управление»

протокол № 3 от 9.02.2015 года.

Председатель комиссии Скуба Р.В.

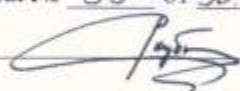


**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2015-2016 учебный год

Протокол заседания кафедры № 39 от 30.06.2015 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2016-2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 37 от 24.06.2016 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2017-2018 учебный год

Протокол заседания кафедры № 42 от 26.06.2017 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2018-2019 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 27.08.2018 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____