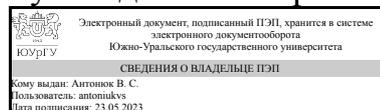


УТВЕРЖДАЮ:  
Руководитель направления



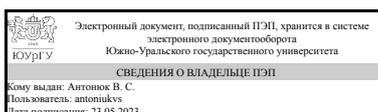
В. С. Антонок

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.О.05 Кадровая политика и кадровый аудит организации  
для направления 38.04.04 Государственное и муниципальное управление  
уровень Магистратура  
форма обучения заочная  
кафедра-разработчик Экономическая теория, региональная экономика,  
государственное и муниципальное управление

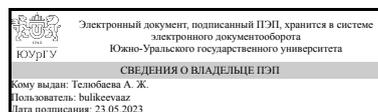
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утверждённым приказом Минобрнауки от 13.08.2020 № 1000

Зав.кафедрой разработчика,  
д.экон.н., проф.



В. С. Антонок

Разработчик программы,  
к.экон.н., доц., доцент



А. Ж. Телюбаева

## 1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование комплекса профессиональных компетенций в области разработки кадровой политики и проведения кадрового аудита предприятия (учреждения, организации). Задачи: усвоение теоретических основ формирования кадровой политики и организации кадрового аудита предприятия (учреждения, организации); овладение современными технологиями формирования кадровой политики и организации кадрового аудита предприятия (учреждения, организации); приобретение базовых навыков практической работы в области разработки формирования кадровой политики и организации кадрового аудита в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации; органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, предприятиях и учреждениях, политических партиях, общественно-политических и некоммерческих организациях.

## Краткое содержание дисциплины

Кадровая политика. Концепции управления человеческими ресурсами. Типы и модели кадровой политики. Кадровая политика и стратегическое управление персоналом организации. Порядок формирования и утверждения кадровой политики. Субъекты кадровой политики. Система управления кадровой работой в органах власти, на предприятиях, в организациях и учреждениях. Обучение, развитие, рост кадрового потенциала. Формирование эффективной системы вознаграждения. Управление карьерой и работа с резервом. Результативность и эффективность деятельности. Документационное обеспечение кадровой политики. Кадровый аудит. Направления и методы кадрового аудита. Оценка кадрового состава, структуры и движения персонала, кадрового потенциала организации. Система планирования персонала; адаптации; системы мотивации, оценки и аттестации персонала; развитие персонала и управление карьерой. Структура подразделений кадровой службы. HR-подразделения в осуществление кадровой политики.

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает: типы и модели кадровой политики, порядок её разработки и способы реализации; специфику инструментария и порядок проведения кадрового аудита; методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами Умеет: диагностировать проблемы кадрового обеспечения организации, ограничения в управлении и организации работы с человеческими ресурсами; определять ключевые цели и стратегию кадровой политики; разрабатывать программы кадровых изменений и необходимые меры по реализации мероприятий Имеет практический опыт: применения технологий формирования кадровой политики и

	оценки кадрового потенциала; методов мотивации и стимулирования персонала
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>Знает: принципы и методы самоорганизации профессиональной деятельности; систему мотивации и условий развития творческого развития персонала, способы гибкой адаптации к меняющимся условиям рынка труда</p> <p>Умеет: ставить конкретные цели для собственного профессионального развития, программу саморазвития и обеспечения карьерного роста, систему индикаторов их достижения; анализировать инструменты управления профессиональным потенциалом персонала</p> <p>Имеет практический опыт: проектирования компетентностной модели самоорганизации, критического анализа, саморегулирования своей профессиональной карьеры, разработки программы профессионального роста</p>

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Нет	Не предусмотрены

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Нет

### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 20,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		1
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	8	8
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	87,5	87,5
Подготовка к практическим занятиям	4	4
Подготовка к контрольно-рейтинговым мероприятиям	59,5	59,5
Подготовка к экзамену	24	24

Консультации и промежуточная аттестация	8,5	8,5
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен

## 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Формирование и реализация кадровой политики	3	1	2	0
2	Кадровый аудит	9	3	6	0

### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Теоретические основы кадровой политики. Порядок формирования и утверждения кадровой политики. Содержание разделов кадровой политики. Управление реализацией кадровой политики.	1
2	2	Теоретические основы кадрового аудита. Содержание понятия кадровый аудит. Цели и задачи кадрового аудита. Этапы и методы кадрового аудита. Направления кадрового аудита	1
3	2	Анализ и оценка кадрового состава, структуры персонала и кадрового потенциала организации. Анализ систем планирования, подбора, отбора и адаптации персонала.	1
4	2	Анализ систем мотивации, оценки, аттестации, обучения и развития персонала, управления карьерой. Оценка эффективности деятельности по реализации основных направлений кадровой политики. Оценка вклада HR-подразделения в осуществление кадровой политики и направления её совершенствования.	1

### 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Теоретические основы кадровой политики. Порядок формирования и утверждения кадровой политики. Содержание разделов кадровой политики. Управление реализацией кадровой политики. Документационное обеспечение кадровой политики.	2
2	2	Теоретические основы кадрового аудита. Анализ и оценка кадрового состава и структуры персонала. Анализ и оценка трудового потенциала организации	2
3	2	Анализ систем планирования, подбора и отбора персонала. Анализ системы адаптации персонала. Анализ системы мотивации персонала	2
4	2	Анализ системы оценки и аттестации персонала. Анализ систем обучения, развития персонала и управления карьерой. Оценка эффективности деятельности по реализации основных направлений кадровой политики. Оценка вклада HR-подразделения в осуществление кадровой политики и направления её совершенствования.	2

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

#### 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к практическим занятиям	ЭУМД, осн., доп.	1	4
Подготовка к контрольно-рейтинговым мероприятиям	ЭУМД, осн., доп., Кадровая политика и кадровый аудит: методические указания. - Челябинск: ЮУрГУ, 2014. - 16с. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 44 с	1	59,5
Подготовка к экзамену	ЭУМД, осн. лит.	1	24

#### 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

##### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	1	Текущий контроль	Контрольное мероприятие №1	0,25	15	Контрольная работа выполняется письменно во внеаудиторное время и сдается на проверку преподавателю через Электронный ЮУрГУ. Контрольное задание включает теоретические и ситуационные задания. Теоретические и ситуационные задания оцениваются по шкале (5; 4; 3; 0). Критерии оценки для теоретико-логических заданий: 5 баллов - ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 4 балла - ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят	экзамен

					<p>аргументированный и доказательный характер. 3 балла - допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно- следственные связи между явлениями и событиями.</p> <p>Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 баллов - материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют.</p> <p>Критерии для оценки расчетных заданий (задач): 5 баллов - составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. 4 балла - составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом (получен верный ответ) или допущены ошибки в расчетах (получен неверный ответ). 3 балла - задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде. 0 баллов - задача не решена или решена неправильно.</p> <p>Для оценки тестовых вопросов применяется шкала (1; 0). Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ соответствует 0 баллов.</p>		
2	1	Текущий контроль	Контрольное мероприятие № 2	0,25	15	<p>Семестровая работа выполняется письменно во внеаудиторное время и сдается на проверку преподавателю через Электронный ЮУрГУ.</p> <p>Контрольное задание включает теоретические и ситуационные задания. Теоретические и ситуационные задания оцениваются по шкале (5; 4; 3; 0). Критерии оценки для теоретико-логических заданий: 5 баллов - ответы на поставленные вопросы излагаются</p>	экзамен

						<p>логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 4 балла - ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят аргументированный и доказательный характер. 3 балла - допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 баллов - материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют.</p> <p>Критерии для оценки расчетных заданий (задач): 5 баллов - составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. 4 балла - составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом (получен верный ответ) или допущены ошибки в расчетах (получен неверный ответ). 3 балла - задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде. 0 баллов - задача не решена или решена неправильно.</p>	
3	1	Текущий контроль	Контрольное мероприятие	0,25	15	Электронное тестирование проводится через систему Электронный ЮУрГУ 2.0,	экзамен

			№2			включает набор тестовых вопросов с единственным вариантом ответа. Для оценки тестовых вопросов применяется шкала (1; 0). Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ соответствует 0 баллов.	
4	1	Текущий контроль	Контрольное мероприятие № 4	0,25	15	<p>Контрольная работа выполняется письменно во внеаудиторное время и сдается на проверку преподавателю через Электронный ЮУрГУ.</p> <p>Контрольное задание включает теоретические и ситуационные задания. Теоретические и ситуационные задания оцениваются по шкале (5; 4; 3; 0). Критерии оценки для теоретико-логических заданий: 5 баллов - ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 4 балла - ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят аргументированный и доказательный характер. 3 балла - допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно- следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 баллов - материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют.</p> <p>Критерии для оценки расчетных заданий (задач): 5 баллов - составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. 4 балла - составлен</p>	экзамен

					<p>правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом (получен верный ответ) или допущены ошибки в расчетах (получен неверный ответ). 3 балла - задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде. 0 баллов - задача не решена или решена неправильно.</p> <p>Для оценки тестовых вопросов применяется шкала (1; 0). Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ соответствует 0 баллов</p>		
5	1	Промежуточная аттестация	экзамен	-	40	<p>Контрольное задание включает теоретические и ситуационные задания. Теоретические и ситуационные задания оцениваются по шкале (5; 4; 3; 0). Критерии оценки для теоретико-логических заданий: 5 баллов - ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 4 балла - ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят аргументированный и доказательный характер. 3 балла - допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно- следственные связи между явлениями и событиями.</p> <p>Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 баллов - материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится</p>	экзамен

					<p>анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют.</p> <p>Критерии для оценки расчетных заданий (задач): 5 баллов - составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. 4 балла - составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом (получен верный ответ) или допущены ошибки в расчетах (получен неверный ответ). 3 балла - задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде. 0 баллов - задача не решена или решена неправильно.</p> <p>Для оценки тестовых вопросов применяется шкала (1; 0). Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ соответствует 0 баллов.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
экзамен	Контрольное мероприятие промежуточной аттестации проводится в письменной форме в аудитории. На экзамене происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации. При оценивании результатов учебной деятельности обучающегося по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

## 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
УК-3	Знает: типы и модели кадровой политики, порядок её разработки и способы реализации; специфику инструментария и порядок проведения кадрового аудита; методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами	++				+
УК-3	Умеет: диагностировать проблемы кадрового обеспечения организации,	++				+

	ограничения в управлении и организации работы с человеческими ресурсами; определять ключевые цели и стратегию кадровой политики; разрабатывать программы кадровых изменений и необходимые меры по реализации мероприятий				
УК-3	Имеет практический опыт: применения технологий формирования кадровой политики и оценки кадрового потенциала; методов мотивации и стимулирования персонала	++			
УК-6	Знает: принципы и методы самоорганизации профессиональной деятельности; систему мотивации и условий развития творческого развития персонала, способы гибкой адаптации к меняющимся условиям рынка труда			+++	
УК-6	Умеет: ставить конкретные цели для собственного профессионального развития, программу саморазвития и обеспечения карьерного роста, систему индикаторов их достижения; анализировать инструменты управления профессиональным потенциалом персонала				++
УК-6	Имеет практический опыт: проектирования компетентностной модели самоорганизации, критического анализа, саморегулирования своей профессиональной карьеры, разработки программы профессионального роста				++

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

а) *основная литература:*

Не предусмотрена

б) *дополнительная литература:*

Не предусмотрена

в) *отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:*

1. Директор по персоналу / <http://www.hr-director.ru/>
2. Кадровое дело / <http://e.kdelo.ru/>
3. Кадровик-практик / <http://www.kadrovik-praktik.ru/Kadrovik-praktik/Kadrovik-praktik-online/>
4. Управление персоналом / <http://www.top-personal.ru/>
5. hr-journal / <http://www.hr-journal.ru/articles/>
6. INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT [Текст] : науч. журн. / Routledge
7. Academy of Management Journal [Текст] : науч. журн. / Academy of Management
8. INTERNATIONAL LABOUR REVIEW [Текст] : науч. журн. / Proquest ABI/INFORM
9. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT [Текст] : науч. журн. / Proquest ABI/INFORM

г) *методические указания для студентов по освоению дисциплины:*

1. Кадровая политика и кадровый аудит: методические указания./ сост. М.В. Козина - Челябинск: ЮУрГУ, 2014. - 16с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Кадровая политика и кадровый аудит: методические указания./ сост. М.В. Козина - Челябинск: ЮУрГУ, 2014. - 16с.

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Методические пособия для самостоятельной работы студента	Электронный каталог ЮУрГУ	Кадровая политика и кадровый аудит: методические указания. - Челябинск: ЮУрГУ, 2014. - 16с. <a href="https://lib.susu.ru/ftd?base=SUSU_METHOD&amp;key=000528986&amp;dtype=">https://lib.susu.ru/ftd?base=SUSU_METHOD&amp;key=000528986&amp;dtype=</a>
2	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : ИЮрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00000-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <a href="https://urait.ru/bcode/520481">https://urait.ru/bcode/520481</a>
3	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Кулешова, Н. Н. Основы проектной деятельности в сфере кадровой органов государственной и муниципальной власти : учебное пособие / Кулешова, С. А. Трыканова. — Москва : ФЛИНТА, 2020. — 54 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/128875">https://e.lanbook.com/book/128875</a>
4	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Семенихин, В. В. Кадровое делопроизводство / В. В. Семенихин. — перераб. и доп. — Москва : ГроссМедиа, 2019. — 628 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/">https://e.lanbook.com/book/</a>
5	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. В. [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К., 2019. — 374 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/119285">https://e.lanbook.com/book/119285</a>
6	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Денисов, А. М. Организация работы рекрутингового (кадрового) агентства : учебное пособие / А. М. Денисов. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 100 с. Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. <a href="https://e.lanbook.com/book/176555">https://e.lanbook.com/book/176555</a>

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Практические занятия и семинары	516 (1)	Компьютерный класс. Компьютеры, имеющие подключение к сети "Интернет" и обеспечивающие доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.
Самостоятельная работа студента	516 (1)	Учебная лаборатория. Компьютеры, принтер; сканер; копировальный аппарат; проектор; доступ в интернет и электронную информационно-образовательную среду организации; оборудование для организации локальной сети; система сигнализации; система вентиляции; средства пожаротушения
Лекции	308 (1)	Учебная аудитория. Компьютер, проектор потолочного крепления, экран настенный.
Зачет, диф.зачет	308 (1)	Учебная аудитория. Компьютер, проектор потолочного крепления, экран настенный.