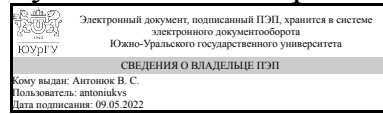


УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель направления



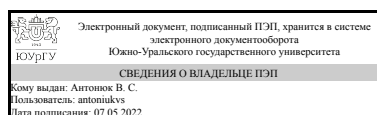
В. С. Антонюк

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

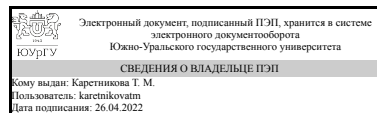
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утверждённым приказом Минобрнауки от 13.08.2020 № 1000

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



В. С. Антонюк

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



Т. М. Каретникова

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., 12,5 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
с применением дистанционных образовательных технологий	0	
Подготовка к контрольно-рейтинговым мероприятиям	59,5	59,5

Подготовка к экзамену	24	24
Подготовка к практическим занятиям	4	4
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 контрольно-рейтинговым мероприятиям	ПУМД, осн., ЭУМД, Кадровая политика и кадровый аудит: методические указания. - Челябинск: ЮУрГУ, 2014. - 16с. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 44 с	1	59,5
Подготовка к экзамену	ПУМД, осн. лит., ЭУМД, осн. лит.	1	24
Подготовка к практическим занятиям	ПУМД, осн., ЭУМД, Кадровая политика и кадровый аудит: методические указания. - Челябинск: ЮУрГУ, 2014. - 16с. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 44 с	1	4

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	Учи-тыва-ется в ПА
1	1	Текущий контроль	Контрольное мероприятие №1	0,75	45	Семестровая 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	экзамен

					<p>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 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>Электронное тестирование проводится через систему Электронный ЮУрГУ 2.0, включает набор тестовых вопросов с единственным вариантом ответа.</p> <p>Для оценки тестовых вопросов</p>	экзамен

						применяется шкала (1; 0). Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ соответствует 0 баллов.	
3	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 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</p>	экзамен

					<p>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
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			+

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. - Челябинск: ЮУрГУ, 2014. - 16с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Кадровая политика и кадровый аудит: методические указания. - Челябинск: ЮУрГУ, 2014. - 16с.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Чекалдин, А. М. Кадровая политика и кадровый аудит : учебное пособие / Чекалдин. — Киров : Вятская ГСХА, 2017. — 187 с. https://e.lanbook.com/book/156914
2	Методические	Электронный	Кадровая политика и кадровый аудит: методические указания. - Челябинск: ЮУрГУ, 2014. - 16с.

	пособия для самостоятельной работы студента	каталог ЮУрГУ	ЮУрГУ, 2014. - 16с. https://lib.susu.ru/ftd?base=SUSU_METHOD&key=000528986&dtype=F
3	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. – Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. https://e.lanbook.com/book/16143
4	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Яковенко, Н. Ю. Основы кадрового аудита и контроллинга : 2019-08-2 Яковенко. — Белгород : БелГАУ им.В.Я.Горина, 2017. — 294 с. https://e.lanbook.com/book/123437
5	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Кулешова, Н. Н. Основы проектной деятельности в сфере кадровой по органов государственной и муниципальной власти : учебное пособие / Кулешова, С. А. Трыканова. — Москва : ФЛИНТА, 2020. — 54 с. https://e.lanbook.com/book/128875
6	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Семенихин, В. В. Кадровое делопроизводство / В. В. Семенихин. — 4-перераб. и доп. — Москва : ГроссМедиа, 2019. — 628 с. https://e.lanbook.com/book/
7	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. П. [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и — 374 с. https://e.lanbook.com/book/119285

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
Зачет, диф. зачет	308 (1)	Учебная аудитория. Компьютер, проектор потолочного крепления, экран настенный.
Самостоятельная работа студента	2 УМЦ (1)	Учебная лаборатория. Компьютеры (19), 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.
Практические	516	Компьютерный класс. Компьютеры (17), имеющие подключение к сети

занятия и семинары	(1)	"Интернет" и обеспечивающие доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.
--------------------	-----	---