

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины
Б1.В.04 «Кадровая политика и кадровый аудит в органах власти»
Направление подготовки (магистратура)
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Программа магистратуры
«Управление государственными и муниципальными проектами»

1.	<p>Целью изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит в органах власти» являются формирование современных представлений о кадровой политике и кадровом аудите организации, умений максимально использовать кадровый потенциал организации.</p>		
2.	<p>Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.</p> <p>Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит в органах власти» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.</p> <p>В соответствии с учебным планом период обучения по дисциплине – 4-й семестр.</p> <p>Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит в органах власти» в силу занимаемого ей места в ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебном плане по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами.</p>		
3.	<p>Результаты освоения дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в органах власти»</p>		
	Код и наименование компетенции	Индикаторы	Дескрипторы
	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p><i>УК 3.И-1:</i> И-1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели;</p> <p><i>УК 3.И-2:</i> Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений;</p>	<p>И-1. 3-1 знает методики командообразования; общие формы и методы ориентирования и организации деятельности команды, основные теории лидерства и стили руководства</p> <p>И-1. У-2. умеет формулировать задачи членам команды с учетом возможностей их личностного, образовательного и профессионального роста, разрабатывать командную стратегию, применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели</p> <p>И-2.3-1. Знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели.</p> <p>И-2. У-1. Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды</p>
	ПК-3 Способен проводить кадровую политику, управлять кадрами государственной и муниципальной службы в различных сферах государственного и муниципального управления,	ПК-3.И-1. Знает особенности управления кадрами государственной муниципальной службы.	<p>ПК-3. И-1. 3-1. Знает принципы, методы, модели управления кадрами государственно и муниципальной службы</p> <p>ПК-3. И-1. 3-2. Знает особенности материального, организационного и морального стимулирования сотрудников к эффективному выполнению поставленных перед ними задач в области государственного и муниципального управления.</p>

	распределять функции, полномочия и ответственность между исполнителями на основе использования современных технологий управления персоналом		ПК-3. И-1. 3-2. Знает методы и способы распределения функций, полномочий и ответственности между сотрудниками государственной и муниципальной службы
		ПК-3.И-2. Умеет выстроить структуру управления кадрами и эффективно распределить сферы ответственности сотрудников.	ПК-3.И-2. У-1 Умеет адаптировать организационную структуру управления к особенностям деятельности в сфере государственного и муниципального управления ПК-3.И-2. У-2 Умеет эффективно использовать преимущества различных стилей управления государственной и муниципальной организацией
		ПК-3.И-3. Владеет навыками эффективного управления кадрами государственной и муниципальной службы.	ПК-3.И-3. В-1 Владеет методами применения современных технологий управления персоналом ПК-3.И-3. В-2 Владеет навыками трудовой мотивации государственных и муниципальных служащих ПК-3.И-3. В-3 навыками проведения эффективной кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы.

4.	Структура и содержание дисциплины					
	4.1. Структура дисциплины					
	Вид учебной работы	Всего	Порядковый номер семестра			
						4
	Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е.), в том числе:	5 з.е.				
	Курсовой проект (работа)					
	Аудиторные занятия всего (в акад. часах), в том числе:					
	Лекции	32				32
	Практические занятия, семинары	22				22
	Лабораторные работы					
	Самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе:	99				99
	КСР					
	Экзамен	27				27
	Общая трудоемкость дисциплины	180				180
	4.2. Содержание дисциплины					
Тема 1. Кадровая политика как социальное явление Основные понятия теории кадровой политики: Структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Социальная сущность кадровой политики.						
Тема 2. Кадровый потенциал общества Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала						
Тема 3. Правовые основы кадровой политики Место и роль Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа						

кадровой политики в системе государственного управления

Тема 4. Концептуальные основы кадровой политики

Многоуровневый характер кадровой политики. Явления многосубъектности и разнообъектности кадровой политики. Структура субъектов государственной кадровой политики. Народ как первосубъект государственной кадровой политики Российской Федерации. Конституционные основы государственной кадровой политики.

Полномочия субъектов государственной кадровой политики: Президента, Федерального Собрания (Совета Федерации, Государственной Думы), Правительства, высших органов судебной власти, федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.

Тема 5. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.

Механизмы реализации кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности. Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики

Тема 6. Кадровая политика в системе государственной службы

Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации. Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы. Кадровая политика государственного органа. Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, иных видах государственной службы. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Тема 7. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы

Система объективных и субъективных факторов, обуславливающих процессы формирования количественных и качественных характеристик кадрового потенциала государственной службы. Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы.

Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления. **Тема 8.**

Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации

Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики. Классификация региональных концепций кадровой политики. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.

Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.

Тема 9. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации

Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. Структура нормативной правовых основ муниципальной кадровой политики. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики. Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования. Особенности кадровой политики на муниципальной службе. Государственные требования к кадрам муниципальной службы.

Тема 10. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

Система профессионального образования как объект государственной кадровой политики.

Профессиональное образование в Российской Федерации: состояние и проблемы.

Государство как субъект управления воспроизводством профессионального потенциала общества: полномочия, механизмы реализации. Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования.

Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе. Структура учреждений профессионального образования России. Особенности воспроизводства профессионального потенциала общества для системы государственного управления.

Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы. Зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала общества и возможности его адаптации в России.

Тема 11. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики

Кадровые процессы и отношения как объект научного анализа: понятие, сущность, структура.

Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации.

Методология и методы исследования кадровых процессов. Система показателей и индикаторов кадровых процессов и их диагностика. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации. Девииации в развитии кадровых процессов,

Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления. Феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: состояние, традиции, тенденции развития.

Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях. Кадровые процессы и отношения как объект управления. Технологии управления кадровыми процессами и отношениями. Научный прогноз развития кадровых процессов в системе государственной службы.

Тема 12. Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности

Социально-экономические и правовые основа государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях всех форм собственности. Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности.

Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений. Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.

Тема 13. Кадровая политика организации

Теоретические основы кадровой политики организации. Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики. Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты.

Основополагающие принципы кадровой политики организации. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации. Кадровая политика и кадровая работа в организации.

Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития.

Кадровые риски и кадровая безопасность организации и механизмы ее обеспечения. Формы объективации кадровой политики организации: концептуальная, нормативно-правовая, кодифицированная, стандартизированная, комбинированная.

Тема 14. Методика и технологии разработки кадровой политики организации

	<p>Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации. Основные этапы разработки концепции кадровой политики организации.</p> <p>Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития.</p> <p>Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики.</p> <p>Формулирование принципов кадровой политики организации. Формирование механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других.</p> <p>Практика отбора ресурсов, средств, методов, группировка исполнителей в процессе подготовки концепции кадровой политики.</p> <p>Тема 15. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации</p> <p>Государство и кадровый потенциал России. Противоречия и тенденции в развитии и реализации кадровой политики. Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики. Роль и место институтов гражданского общества в формировании эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы и бизнес-кадры: проблемы ротации и механизмы противодействия коррупции. Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и безопасность общества.</p> <p>Особенности формирования и реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций. Гендерные аспекты государственной кадровой политики. Этническая специфика кадрового потенциала страны.</p> <p>Тема 16. Основы кадрового аудита</p> <p>Сущность и содержание кадрового аудита. Отечественный и зарубежный опыт. Аудит как форма диагностического исследования. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор.</p> <p>Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности. Классификация аудиторской и консультационной деятельности. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки</p> <p>Организация как объект аудита. Нормативно - правовые документы по вопросам аудита.</p> <p>Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов.</p>
5.	<p>Образовательные технологии</p> <p>Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:</p> <p>лекции (занятия лекционного типа);</p> <p>семинары, практические занятия (занятия семинарского типа);</p> <p>групповые консультации;</p> <p>индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;</p> <p>самостоятельная работа обучающихся;</p> <p>проведение деловых игр;</p> <p>занятия иных видов.</p>
6.	<p>Используемые ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Internet»; информационные технологии, программные средства и информационно-справочные системы</p> <p><i>e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: http://elibrary.ru/</i></p> <p><i>Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: http://cyberleninka.ru/</i></p> <p><i>Портал психологических изданий PsyJournals.ru http://psyjournals.ru/index.shtml</i></p> <p><i>Электронный психологический журнал «Психологические исследования» http://psystudy.ru/</i></p> <p><i>Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.</i></p> <p><i>Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/ – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.</i></p>

7.	Формы текущего контроля
	Коллоквиумы и тесты по разделам дисциплины Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой
8.	Форма промежуточного контроля
	экзамен

Разработчик: к.э.н., доцент кафедры ГМУ Аушева З.Г.