

**ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА**

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научно-методической
и учебной работе

Е.И. Скафа



**Рабочая программа учебной дисциплины
«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ»**

Укрупненная группа направлений подготовки	<i>38.00.00 Экономика и управление</i>
Направление подготовки	<i>38.04.04 Государственное и муниципальное управление</i>
Магистерская программа	<i>Государственное и муниципальное управление</i>
Программа подготовки	<i>Академическая магистратура</i>
Квалификация	<i>Магистр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная</i>

Донецк 2020

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета
Ю. Н. Подшков

21.04.2020 г.

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 ноября 2014 г. № 1518. С изменениями и дополнениями от 13 июля 2017 года.

Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. № 567); учебного плана и основной образовательной программы «Государственное и муниципальное управление» направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, разработанных в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Разработчик:

к.э.н, доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда

 С. В. Севрюкова

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Заведующий кафедрой

 Н. Д. Лукьянченко

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета.

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 г.

Председатель учебно-методической
комиссии факультета

 Е. Н. Стрелина

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» относится к циклу вариативной части образовательной программы. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими дисциплинами* – «История и философия науки», «Теория и механизмы современного государственного управления», «Муниципальное управление и местное самоуправление», «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления», «Информационно-аналитическое обеспечение государственного и муниципального управления». Знания, умения и навыки, полученные в ходе изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит», используются при написании выпускной квалификационной работы.

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление	
Программа подготовки	Академическая магистратура	
Программа подготовки	Государственное и муниципальное управление	
Квалификация	Магистр	
Количество содержательных модулей (тем)	2 (7)	
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативная часть	
Формы контроля	1 модульный контроль, экзамен в 3-м семестре	
Показатели трудоемкости	Форма обучения	
	очная	заочная
Количество зачетных единиц	2	2
Год подготовки	2	2
Семестр	3	-
Количество часов	72	72
- лекционных	18	2
- практических	18	4
- лабораторных	-	-
- самостоятельной работы	36	66
в т.ч. индивидуальное задание	16	32
Недельное количество часов, т.ч.	2	×
аудиторных	1	×
самостоятельной работы студента	1	×

3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» – на основе теоретической подготовки формирование системы практических умений и навыков по использованию принципов, методов и инструментов формирования и реализации кадровой политики, а также проведения кадрового аудита на всех уровнях экономики.

Задачи – усвоение студентами теоретических основ и практических навыков методологии планирование и организации кадровой политики, особенности проведения кадрового аудита в различных сферах деятельности и отраслях.

Требования к результатам освоения дисциплины: процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО РФ по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление и основной образовательной программой высшего образования направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (магистерская программа: Государственное и муниципальное управление:

общекультурных (ОК):	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
общепрофессиональных (ОПК):	
ОПК-1	способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности
ОПК-3	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
профессиональных (ПК):	
организационно-управленческая деятельность:	
ПК-1	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных целей
административно-технологическая деятельность:	
ПК-5	владением современными методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методами принятия решений и их реализации на практике
консультационная и информационно-аналитическая деятельность:	
ПК-11	способностью осуществлять верификацию и структуризацию информации, получаемой из разных источников
проектная деятельность:	
ПК-15	способностью выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации
ПК-17	способностью использовать знание методов и теорий гуманитарных, социальных и экономических наук при осуществлении экспертных и аналитических работ
научно-исследовательская деятельность:	
ПК-18	владением методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

знать:

принципы, категории, понятия, составляющие теоретико-методологическую базу понятия и управления кадровой политики, кадрового аудита;

механизмы влияния кадровой политики на тип поведения работников;

технологии формирования и реализации кадровой политики, особенности проведения кадрового аудита;

применять методы диагностики, методы сбора информации и формирования информационной базы в управлении кадровым потенциалом организации;

формировать и диагностировать кадровый потенциал организации; управлять реализацией кадровой политики организации;

осуществлять аудит кадровых процессов организации;

использовать полученные знания в управленческой практике, разрабатывать, принимать и совершенствовать нормативные документы определяющие процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие с организации и вне ее;

владеть

навыками формирования кадровой политики организации и проведения кадрового аудита;

навыками диагностики социально-психологических особенностей управления персоналом организации;

навыками применения кадровых технологий в системе развития и продвижения государственных и муниципальных служащих;

навыками оценки сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций, профессиональное взаимодействие навыками руководства коллективом, а также индивидуального руководства навыками подбора кадрового состава для решения конкретных управленческих задач, организации конструктивного сотрудничества руководителей специалистов и исполнителей.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

В учебном процессе используются интернет-ресурсы по данному курсу; рассматриваются задачи, максимально приближенные к конкретным практическим ситуациям, тесты, самостоятельная работа; контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, аннотаций статей, выполнение индивидуальных заданий, подготовку презентаций и докладов.

Тематический план дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит»

Темы	Вопросы темы
Содержательный модуль 1	
Теоретические основы кадровой политики организации	
Тема 1 Теоретические основы кадровой политики организации	1.1. Кадровая политика организации: понятие, сущность, содержание 1.2. Направления кадровой политики 1.3. Типы, элементы кадровой политики
Тема 2 Формирование кадровой политики	2.1. Принципы формирования кадровой политики 2.2. Этапы кадровой политики 2.3. Кадровое планирование 2.4*. Зарубежный опыт формирования и реализации кадровой политики организации
Тема 3 Кадровая стратегия	3.1. Кадровая стратегия организации: понятие, сущность, содержание 3.2. Этапы формирования кадровой стратегии организации 3.3. Барьеры при реализации кадровой стратегии

Тема 4 Кадровая политика в государственной и муниципальной службе	4.1. Особенности формирования и реализации кадровой политики в государственной и муниципальной службе 4.2. Принципы, направления и механизмы реализации государственной и муниципальной кадровой политики 4.3. Требования к кадровой службе государственных и муниципальных органов управления 4.4.*Требования к государственным и муниципальным служащим
Тема 5 Кадровые технологии в развитии государственных и муниципальных служащих	5.1. Организация и проведение конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы 5.2. Организация и проведение конкурса на включение в кадровый резерв 5.3. Ротация кадров: цели, виды, механизм 5.4. Оценка личностных и деловых качеств государственных и муниципальных служащих 5.5. Организация и проведение аттестации
Содержательный модуль 2 Кадровый аудит как технология повышения эффективности работы организации	
Тема 6 Теоретические основы кадрового аудита	1. Понятие кадрового аудита. Цели, задачи и функции кадрового аудита 2. Принципы кадрового аудита. Объекты и предметы кадрового аудита 3. Методы, классификация кадрового аудита. Этапы проведения кадрового аудита
Тема 7 Технологии проведения кадрового аудита	1. Разработка программы проведения кадрового аудита. 2. Аудиторская документация 3. Кадровый аудит в государственной и муниципальной службе

Структура дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» по видам учебной деятельности

Названия содержательных модулей и тем	Количество часов							
	Очная форма				Заочная форма			
	Всего	в т.ч.			Всего	в т.ч.		
		лекции	практические	самостоятельная работа		лекции	практические	самостоятельная работа
Содержательный модуль 1								
Теоретические основы кадровой политики организации								
Тема 1 Теоретические основы кадровой политики организации	7	2	2	3	7	0,5	0,5	6
Тема 2 Формирование кадровой политики	7	2	2	3	7	0,5	0,5	6
Тема 3 Кадровая стратегия	8	2	2	4	8	0,5	0,5	7
Тема 4 Кадровая	8	2	2	4	8		0,5	7,5

политика в государственной и муниципальной службе								
Тема 5.Кадровые технологии в развитии государственных и муниципальных служащих	14	4	4	6	14		0,5	13,5
Итого по содержательному модулю 1	44	12	12	20	44	1,5	2,5	40
Содержательный модуль 2								
Кадровый аудит как технология повышения эффективности работы организации								
Тема 6 Теоретические основы кадрового аудита	14	4	2	8	14	0,5	0,5	13
Тема 7 Технологии проведения кадрового аудита	14	2	4	8	14		1,0	13
Итого по содержательному модулю 2	28	6	6	16	28	0,5	1,5	26
Всего	72	18	18	36	72	2	4	66

5. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Содержательный модуль 1 Теоретические основы кадровой политики организации

1. Кадровая политика: сущность, принципы.
2. Цели и задачи кадровой политики.
3. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.
4. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки.
5. Факторы, влияющие на кадровую политику.
6. Этапы построения кадровой политики. Их характеристики и особенности.
7. Кадровое мероприятие: сущность, типы, характеристика.
8. Особенность кадровых мероприятий на стадиях жизненного цикла организации.
9. Функции и задачи кадровых служб на стадиях жизненного цикла организации.
10. Сущность и структура положения о кадровой политики организации.
11. Основные направления кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы.
12. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.
13. Критерии оценки эффективности кадровой политики.
14. Ключевые показатели эффективности кадровой политики.
15. Направления повышения эффективности кадровой политики.
16. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях.
17. Кадровая политика инновационно-ориентированной организации.
18. Принципы планирования в деятельности организации.
19. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности.
20. Балансовые методы планирования.

21. Планирование численности и структуры персонала.
22. Количественная и качественная потребность в кадрах.
23. Планирование развития персонала.
24. Планирование социального развития.
25. Планирование социальной ответственности бизнеса.
26. Планирование эффективности производительности труда.
27. Планирование рисков и сопротивления.
28. Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом.
29. Оценка затрат на персонал.

Содержательный модуль 2

Кадровый аудит как технология повышения эффективности работы организации

30. Задачи, цели кадрового аудита.
31. Субъекты и объект кадрового аудита.
32. Направления и этапы кадрового аудита.
33. Функции и принципы кадрового аудита.
34. Инструменты кадрового аудита.
35. Кадровый аудит как инструмент организационного развития персонала.
36. Оценка качества работы персонала.
37. Комплексная оценка эффективности кадровых решений.
38. Роль кадровой службы в осуществлении оценки эффективности кадровых решений.
39. Критерии оценки эффективности работы кадровой службы.
40. Технология организации аудита персонала.
41. Уровни кадрового консалтинга и аудита.
42. Аудит кадровых служб организации.
43. Аудит персонала как элемент принятия управленческих решений.
44. Модель эффективного процесса управления организационными изменениями.
45. Место аудита персонала в системе управления организацией.
46. Психологические технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
47. Экономические подходы к проведению кадрового консалтинга.
48. Управленческие технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
49. Отечественный и зарубежный опыт проведения кадрового аудита. Этапы разработки программы аудита персонала в организации. Их характеристики и особенности.
50. Анализ социально-психологического климата в организации.
51. Показатели эффективности кадровой политики.
52. Аудит кадрового потенциала организации.
53. Сравнение типов управленческого потенциала.
54. Функции системы управления персоналом организации с точки зрения кадрового консалтинга и аудита.
55. Структура аудиторского заключения по результатам проведения кадрового аудита.
56. Требования к составлению итоговой части аудиторского заключения.
57. Выводы и рекомендации по результатам кадрового аудита в разрезе различных уровней системы управления персоналом.
58. Разработка концепции кадровой политики органа государственной власти/управления и местного самоуправления.
59. Механизмы кадрового аудита в органе государственной власти/управления и местного самоуправления.
60. Кадровая работа как процесс реализации кадровой политики органа государственной власти и местного самоуправления.

6.ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственное и муниципальное управление

Форма обучения: очная, заочная

Семестр: третий

Учебная дисциплина: Кадровая политика и кадровый аудит

Модульная контрольная работа**Вариант № п*****Теоретическое задание.***

1. Факторы, влияющие на кадровую политику.

Тестовые задания.

Тест 1. Как зависит кадровая политика предприятия от стратегии развития предприятия?

- а) это два совпадающих, но несвязанных между собой явления;
- б) кадровая политика должна соответствовать стратегии развития предприятия;
- в) стратегия предприятия должна соответствовать кадровой политике;
- г) кадровая политика – самостоятельное явление, которое не связано со стратегией развития предприятия.

Тест 2. Формирование стратегии управления персоналом на предприятии предполагает:

- а) приоритет экономической эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии по отношению к социальной эффективности;
- б) баланс между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов на предприятии;
- в) приоритет социальной эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии по отношению к экономической эффективности;
- г) только экономическую эффективность использования трудовых ресурсов.

Тест 3. Обеспечение экономической эффективности в области управления персоналом означает:

- а) использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности предприятия при ограниченности трудовых ресурсов;
- б) использование персонала для достижения социальных целей предприятия при ограниченности трудовых ресурсов;
- в) использование персонала для достижения социальных целей предприятия при не ограниченности трудовых ресурсов;
- г) использование персонала для достижения всех целей деятельности предприятия при не ограниченности трудовых ресурсов.

Тест 4. Анализ наличия необходимого предприятию персонала проводится на этапе:

- а) управления затратами на персонал;
- б) разработки политики заработной платы и социальных услуг;
- в) формирования системы продвижения по службе (управление карьерой);
- г) планирования потребности предприятия в персонале.

Тест 5. Какими мерами обеспечивается социальная эффективность трудовых ресурсов на предприятии:

- а) мерами, направленными на удовлетворение социально -экономических ожиданий, потребностей и интересов различных социальных групп экономического региона или работников отрасли;
- б) мерами, направленными на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов административно-управленческого аппарата предприятия;
- в) мерами, направленными на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников предприятия;
- г) мерами, направленными на удовлетворение, прежде всего, социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов рабочих предприятия.

Тест 6. Какому элементу формирования кадровой политики рекомендуется четкая разработка и внедрение систем заработной платы на предприятии?

- а) при внедрении систем стимулирования персонала и рационализации затрат на персонал на предприятии;
- б) при определении общей стратегии;
- в) при планировании потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава;
- г) при привлечении, отборе и оценке персонала.

Тест 7. Определение целей стратегии управления персоналом предполагает:

- а) учет только социальных интересов предприятия и работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и т.п.);
- б) учет маркетинговой стратегии и социально-психологических интересов коллектива;
- в) учет как экономических аспектов (принятая стратегия управления персоналом), так и потребностей и интересов работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и т.п.);
- г) учет предпринимательской стратегии и максимального получения прибыли.

Тест 8. Какой тип кадровой политики осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса (возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду.)

- а) пассивная;
- б) реактивная;
- в) превентивная;
- г) активная.

Тест 9. При какой кадровой технологии определяется количественная и качественная потребность в персонале?

- а) планирование персонала;
- б) внедрение кадровых инновационных технологий;
- в) аутсорсинг;
- г) аутплейсмент.

Тест 10. Специализированные мероприятия, направленные на анализ соответствия кандидатов (их знаний, умений, профессионально важных качеств) требованиям должности и условиям работы – это:

- а) аудит персонала;
- б) оценка кандидатов при приеме на работу;
- в) социологический опрос персонала;
- г) аттестация.

7. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 20 баллов – по одному баллу за каждый правильный ответ на тест.

Теоретическое задание в случае полного правильного ответа – 10 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 8-9 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 7-6 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 5-3 балла; нет ответа – 0 баллов.

Каждый правильный ответ на тестовое задание – 1 балл. Всего 10 баллов.

8. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственное и муниципальное управление

Форма обучения: очная, заочная

Семестр: третий

Учебная дисциплина: Кадровая политика и кадровый аудит

Экзаменационный билет № п

Теоретическое задание.

1. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.
2. Функции и принципы кадрового аудита.

Практическое задание.

Определить трудовой потенциал организации, исходя из данных: производительность труд сотрудника в отчетном периоде достигла 12,5 тис. руб; индекс роста производительности труда составляет 1,12; индекс роста фондовооруженности на одного работника в сравнении с базовым периодом составляет 1,05; среднеучетная численность производственно-промышленного персонала составляет 1520 человек; коэффициент реализации трудового управленческого потенциала составляет 78 %; затраты на содержание административно-управленческого персонала составляет 15 400 руб.

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды экзаменационных заданий, составляет 40 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа – 30 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 25-29 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 20-24 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 15-19 баллов; нет ответа – 0 баллов.

2. Решение задачи правильное решение, сделан полный правильный вывод – 10 баллов; правильное решение, но вывод не точный (не полный) – 8-9 баллов; правильное по смыслу решение, но есть арифметические ошибки в расчетах, вывод не точный (не полный) – 6-7 баллов; формулы указаны правильно, но есть ошибки в ходе решения, вывода нет – 4-5 баллов; формулы указаны, но с ошибками, расчетов нет (неправильные) – 2-3 балла; указаны формулы, но неправильные, расчетов нет (неправильные) – 1 балл; нет решения – 0 баллов.

10. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Организационно-учебная работа студента в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач и ситуаций у доски и т.п.).

Самостоятельная работа (включая выполнение СРС и ИРС) оценивается в 30 баллов. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

Оценивание СРС и ИРС по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит»

Тема	СРС	ИРС
Содержательный модуль 1		
Теоретические основы кадровой политики организации		
1. Теоретические основы кадровой политики организации	2	2
2. Формирование кадровой политики	2	2
3. Кадровая стратегия	2	2
4. Кадровая политика в государственной и муниципальной службе	2	2
5. Кадровые технологии в образовании и развитии государственных и муниципальных служащих	2	2
Итого по содержательному модулю 1	10	10
Содержательный модуль 2		
Кадровый аудит как технология повышения эффективности работы организации		
6. Теоретические основы кадрового аудита	2,5	2,5
7. Технологии проведения кадрового аудита	2,5	2,5
Итого по содержательному модулю 2	5	5
Итого	15	15
Всего	30	

11. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТВОРЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

включающий все аспекты управления кадровой политики и ее оценки.

Требования к содержанию кейса «Диагностика кадровой политики

название организации, предприятия

Кейс «Диагностика кадровой политики организации» структурно должен включать следующие **разделы**:

1. Характеристика организации.
2. Оценка кадрового потенциала.
3. Оценка системы кадрового делопроизводства и администрирования.
4. Оценка системы развития и обучения персонала
5. Оценка системы кадрового резерва.

Содержание каждого раздела должно раскрывать основные вопросы определенного направления.

1. *Характеристика организации* должна включать такие подразделы: производственно-экономическая деятельность, система мотивации персонала, специфику подбора и назначения персонала, специфика возможных конфликтов и управления ими, обоснование оптимального стиля управления в организации.

2. *Оценка кадрового потенциала* должна включать такие подразделы: определение уровня работы с персоналом (определение и оценка обеспеченности организации и ее структурных подразделений кадровым персоналом в целом, а также по категориям персонала

и профессиям); оценка стабильности трудового коллектива; определение и изучение движения и использования персонала; анализа производительности труда и оплаты труда.

3. *Оценка системы кадрового делопроизводства и администрирования* включает разработку таких документов: карту описания рабочего места, социальный паспорт трудового коллектива, положение о кадровой политике организации; диагностика качества системы делопроизводства кадровых бизнес-процессов организации; построение контекстной диаграммы системы управления персоналом (СУП); анализ показателей, отражающих эффективность работы службы управления персоналом.

4. *Оценка системы развития и обучения персонала* включает оценку системы обучения и развития персонала и построения социогаммы должности (по выбору студента).

5. *Оценка системы кадрового резерва и карьерного продвижения* предполагает обоснование подходящей модели кадрового резерва; разработка системы оценки претендентов в кадровый резерв на основе профессиограммы.

Требования относительно оформления кейса.

Проект готовится и сдается в электронном и печатном виде и должен отвечать следующим требованиям:

- по структуре:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Разделы и подразделы.
- 4) Список использованных источников (не менее 10).

- по оформлению:

- 1) Шрифт Times New Roman, кегель 14, интервал 1,5.
- 2) Нумерация страниц вверху, справа. Поля: левое – 3 см, верхнее и нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.
- 3) Обязательные ссылки на использованные источники информации, включая интернет-ресурсы.
- 4) Объем работы – 20-25 страниц.

Кейс должен быть хорошо иллюстрирован графически. В конце работы ставится подпись автора и дата.

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТВОРЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ

Защита индивидуального задания происходит поэтапно после изучения соответствующей темы в форме собеседования с преподавателем. В конце работа сдается в печатном и электронном виде.

Аналитическое обоснование кейса должно быть выполнено экономически грамотно, расчеты не должны содержать экономических и арифметических ошибок, должны быть сделаны соответствующие выводы и обоснованные предложения относительно целесообразности предложенных мероприятий и методов по управлению проектом. Кейс оценивается максимально в 20 баллов.

15 баллов – полное соответствие разработанного кейса требованиям к содержанию и оформлению, отсутствие ошибок управленческого, экономического, математического и грамматического характера. Кейс содержит не только текстовый и расчетный материал, но и хорошо иллюстрирован графически.

5-13 баллов – кейс содержит большую часть разделов. В большей степени есть лишь описательная часть. Или если при наличии всех структурных частей обоснование и использованные методы содержат ошибки.

До 5 баллов – количество выполненных разделов менее половины. Содержание материала не раскрыто в полной мере.

13. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно таким критериям:

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	10
	Модульная контрольная работа	20
	Итого	35
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	5
	Итого	10
Индивидуальное творческое задание		15
Экзамен		40
Общий итог		100

Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале	
		экзамен, дифференцированный зачет	зачет
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

14. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория на группу, оборудованная меловой или интерактивной доской, мультимедийным проектором и экраном, ноутбук, выход в Интернет, Wi-Fi доступ в корпусах университета, текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других библиотечных баз данных.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования, размещения для проверки результатов самостоятельной работы.

15. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. **Дистанционный курс «Кадровая политика и кадровый аудит»** для студентов направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, магистерской программы «Государственное и муниципальное управление» доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=854>

2. **Облако сервиса mail.ru Севрюковой С.В.** Папка «Кадровая политика и кадровый аудит» <https://cloud.mail.ru/public/2XaJ/vwE9SGTR8>

16. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

№ п/п	Наименование основной литературы	Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС ДонНУ
1	Севрюкова С.В. Кадровая политика и кадровый аудит: учебное пособие направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 126 с.		+
2	Севрюкова С.В. Кадровая политика и кадровый аудит: учебно-методическое пособие направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 100 с.		+
Наименований основной литературы: 2		0 печатных экземпляров	2 электронных ресурса
Наименования дополнительной литературы			Наличие в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru/
1	Гунина, И.А. Кадровый потенциал предприятия и производительность труда / И.А. Гунина. – 2-е изд. – Воронеж : Университетская книга, 2019. – 162 с.		+
2	Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.		+
3	Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами / Р.М. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». – Оренбург : ОГУ, 2015. – 196 с.		+
4	Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики / В.В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 679 с.		+
5	Кадровая политика и кадровый аудит организаций / сост. С.В. Левушкина ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования, Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.		+

	– 168 с.		
6	Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева ; под ред. Н.А. Ершовой ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). – Москва : МИРБИС, 2014. – 312 с.		+
7	Васин, Ю.П. Совершенствование кадровой политики предприятия / Ю.П. Васин. – Москва : Лаборатория книги, 2012. – 147 с.		+
8	Рыбак, Я.О. Кадровая политика / Я.О. Рыбак. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 104 с.		+
		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	
9	Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика / В. Р. Веснин. - Москва: Проспект, 2014. - 688 с.	1	
10	Аудит и контроллинг персонала организации: Учебное пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2011. – 560 с.	2	
11	Лук'яненко Н.Д. Аудит персоналу: навчальний посібник / за ред. проф. Лук'яненко Н.Д. – Донецьк: від-во ДонНУ, 2011. – 389 с.	2	
12	Макарова И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании / И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. – Москва.: Дело, 2010. – 121с.	1	
13	Управление персоналом: энциклопедия / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Инфра-М, 2009. - 554 с.	1	
14	Егоршин А.П. Методология управления трудовыми ресурсами / [под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой]. - Нижний Новгород: НИМБ, 2008. - 351 с.	1	
15	Беккер, Б. И. Измерение результативности работы HR-департамента: люди, стратегия и производительность / Б. И. Беккер, М. А. Хьюзлид, Д. Ульрих; [пер. с англ. Н. Ю. Скачек]. - М. [и др.]: Вильямс, 2007. – 298 с	1	
16	Служба управления персоналом [Электронный ресурс]: полный курс учеб. материалов / Гос. ун-т управления. Каф. управления персоналом ; Под ред. Кибанова А. Я. - М. : Кордис&Медиа, 2006. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа: ЭБС НБ «ДонНУ»: http://library.donnu.ru		+
17	Обучение персонала [Электронный ресурс]: бизнес-пособие. - [К.] : Мультитрейд, 2005. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа: ЭБС НБ «ДонНУ»: http://library.donnu.ru		+
18	Организация обучения персонала [Электронный ресурс]: обучающ. курс для руководителей, специалистов по работе с персоналом, студентов спец. «Упр. Персоналом» / Гос. ун-т управления. Каф. управления персоналом; Под ред. Кибанова А. Я. - М. : Кордис&Медиа, 2006. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа: ЭБС НБ «ДонНУ»: http://library.donnu.ru		+
Наименований дополнительной литературы: 18		9 печатных экземпляров	11 электронных ресурсов
Всего по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит»		9 печатных	13 электронных

<i>Наименований: 20</i>		<i>экземпляров</i>	<i>ресурсов</i>
Периодические издания			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС «Elibrary»
1	Журнал «Управление персоналом»		+
2	Журнал «Кадры»		+
3	Журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»		+
4	Журнал «Кадры предприятия»		+
	Наименований 2		4 электронных ресурса

17. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Научная библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: library.donnu.ru
2. Электронный научный журнал «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hro.ru/hrm>
3. Журнал «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chelt.ru
4. Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personal-mix.ru>
5. Журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uptp.ru/>

18. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.