

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное учреждение  
высшего профессионального образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Центр магистратуры



подписано электронно-цифровой подписью

### Программа дисциплины

Кадровая политика и кадровый аудит организации М2.Б.1

Направление подготовки: 081100.68 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление городским развитием

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

**Автор(ы):**

Пшеничный С.П.

**Рецензент(ы):**

Фахрутдинова Е.В.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

Протокол заседания кафедры No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):

Протокол заседания УМК No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Регистрационный No 957941314

Казань

2014

## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) ассистент, б/с Пшеничный С.П. кафедра управления человеческими ресурсами Отделение менеджмента, Sergey.Pshenichnyi@kpfu.ru

### 1. Цели освоения дисциплины

Целью курса "Кадровая политика и кадровый аудит организации" является формирование у студентов глубоких теоретических знаний в области технологий анализа кадровых процессов на современных предприятиях и учреждениях органов власти. Главная цель курса состоит в получении практических навыков по разработке и реализации кадровой политики организации. Существенное внимание уделяется анализу реальных ситуаций, с которыми сталкиваются практикующие специалисты при проведении кадрового аудита в компаниях.

### 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел "М2.Б.1 Профессиональный" основной образовательной программы 081100.68 Государственное и муниципальное управление и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 2 курсе, 3 семестр.

Данная учебная дисциплина относится к специальной части дисциплин гуманитарного цикла учебного плана направления "Государственное и муниципальное управление".

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-4 (общекультурные компетенции)	компетенция лидерства. Способность и готовность к лидерству, умение принимать взвешенные решения, убеждать в целесообразности этих решений и воплощать решения в жизнь
ОК-5 (общекультурные компетенции)	компетенция командной работы. Умение работать в коллективе, исполняя свои обязанности творчески и во взаимодействии с другими членами коллектива
ПК-2 (профессиональные компетенции)	владение технологиями управления персоналом и кадрового аудита
ПК-5 (профессиональные компетенции)	умения и готовность формировать команды для решения поставленных задач
ПК-7 (профессиональные компетенции)	разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями
ПК-9 (профессиональные компетенции)	умение вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- цели и задачи аудита персонала;
- основные направления аудита персонала;

- технологию проведения аудита персонала;
- направления и содержание кадровой политики;
- этапы разработки кадровой политики.

2. должен уметь:

- определять цели, задачи и направления кадрового аудита в организации;
- осуществлять выбор целевых показателей аудита;
- применять экономические и организационно-статистические методы при анализе системы управления персоналом организации;
- применять методы оценки аудиторских рисков.

3. должен владеть:

- навыками создания и ведения системы кадровой информации;
- способностями выявления типичных ошибок при проведении кадрового аудита;
- методиками документационного сопровождения процессов кадрового аудита.

4. должен демонстрировать способность и готовность:

В результате изучения дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" студенты должны демонстрировать способность и готовность к организации и проведению кадрового аудита персонала, разработки и реализации положений кадровой политики в современных организациях и органах государственной власти.

#### 4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 3 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

#### 4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

##### Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Сущность и направления кадровой политики	3	1	2	2	0	тестирование

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
2.	Тема 2. Понятие и направления кадрового аудита	3	2	2	2	0	тестирование
3.	Тема 3. Кадровый аудит как механизм совершенствования кадровой политики	3	3	2	2	0	деловая игра
4.	Тема 4. Факторы, влияющие на структуру кадровой политики	3	4	0	2	0	тестирование
5.	Тема 5. Этапы формирования кадровой политики организации	3	5	0	2	0	тестирование
6.	Тема 6. Кадровое и документационное обеспечение процесса построения кадровой политики	3	6	0	2	0	тестирование
7.	Тема 7. Структура итогового заключения по результатам кадрового аудита	3	7	0	2	0	тестирование
8.	Тема 8. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях государственной и муниципальной власти	3	8	0	2	0	дискуссия
	Тема . Итоговая форма контроля	3		0	0	0	зачет
	Итого			6	16	0	

## 4.2 Содержание дисциплины

### Тема 1. Сущность и направления кадровой политики

#### *лекционное занятие (2 часа(ов)):*

Понятие кадровой политики. Ее цели. Направления кадровой политики организации. Виды кадровой политики: активная, пассивная, реактивная, превентивная.

#### *практическое занятие (2 часа(ов)):*

Анализ инструментов, используемых современными организациями при формировании кадровой политики.

### Тема 2. Понятие и направления кадрового аудита

#### *лекционное занятие (2 часа(ов)):*

Понятие аудита персонала. Его цели и задачи. Субъекты и объект кадрового аудита. Уровни кадрового консалтинга и аудита. Место аудита персонала в системе управления организацией.

#### *практическое занятие (2 часа(ов)):*

Психологические, экономические и управленческие технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга. Отечественный и зарубежный опыт. Принципы и методы проведения кадрового аудита. Этапы разработки программы аудита персонала в организации. Их характеристики и особенности. Ответственность за реализацию программы.

**Тема 3. Кадровый аудит как механизм совершенствования кадровой политики**  
**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Оптимизация структуры кадрового состава. Совершенствование использования рабочего времени в организации. Анализ социально-психологического климата в организации.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Примеры расчета показателей, используемых для оценки эффективности кадровой политики как элемента системы управления персоналом.

**Тема 4. Факторы, влияющие на структуру кадровой политики**

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Влияние внешних и внутренних факторов на структуру кадровой политики. Взаимосвязь ситуации на рынке труда, макроэкономических тенденций, изменений нормативно-правовой среды, образовательных тенденций, целей организации, стиля управления, кадрового потенциала организации и кадровой политики.

**Тема 5. Этапы формирования кадровой политики организации**

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Аудит кадрового потенциала организации. Функции системы управления персоналом организации с точки зрения кадрового консалтинга и аудита. Оценка организационной структуры и функционального разделения труда в организации. Направления анализа экономической эффективности деятельности по управлению персоналом в организации. Этапы построения кадровой политики. Их характеристики и особенности.

**Тема 6. Кадровое и документационное обеспечение процесса построения кадровой политики**

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Общая и специальная части нормативно-правового обеспечения аудита персонала. Обзор федерального трудового законодательства, регулирующего трудовые отношения в организации. Законодательство регламентирующее нормативно-правовое обеспечение кадрового аудита. Локальные НПА организации по регулированию трудовых отношений.

**Тема 7. Структура итогового заключения по результатам кадрового аудита**

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Структура аудиторского заключения по результатам проведения кадрового аудита. Требования к составлению итоговой части аудиторского заключения. Выводы и рекомендации по результатам кадрового аудита в разрезе различных уровней системы управления персоналом

**Тема 8. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях государственной и муниципальной власти**

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

Основные направления кадровой политики в сфере государственной/муниципальной службы. Разработка концепции кадровой политики органа государственной власти/управления и местного самоуправления, ее цели, направления и приоритеты. Вопросы, решаемые в рамках кадрового планирования. Формирование потребности в кадрах. Механизмы кадрового аудита в органе государственной власти/управления и местного самоуправления. Различия между кадровой политикой и кадровой работой на государственной/муниципальной службе. Кадровая работа как процесс реализации кадровой политики. Основные подходы к кадровой политике в сфере государственной службы: с точки зрения рациональной бюрократии и с точки зрения нового государственного управления.

**4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)**

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Сущность и направления кадровой политики	3	1	подготовка к тестированию	5	тестирование
2.	Тема 2. Понятие и направления кадрового аудита	3	2	подготовка к тестированию	5	тестирование
3.	Тема 3. Кадровый аудит как механизм совершенствования кадровой политики	3	3	подготовка к деловой игре	10	деловая игра
4.	Тема 4. Факторы, влияющие на структуру кадровой политики	3	4	подготовка к тестированию	5	тестирование
5.	Тема 5. Этапы формирования кадровой политики организации	3	5	подготовка к тестированию	5	тестирование
6.	Тема 6. Кадровое и документационное обеспечение процесса построения кадровой политики	3	6	подготовка к тестированию	5	тестирование
7.	Тема 7. Структура итогового заключения по результатам кадрового аудита	3	7	подготовка к тестированию	5	тестирование
8.	Тема 8. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях государственной и муниципальной власти	3	8	подготовка к дискуссии	10	дискуссия
	Итого				50	

## 5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Процесс изучения дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" включает в себя проведение лекционных занятий в соответствии с тематическим планом. При изложении лекционного материала преподавателю рекомендуется использовать презентации в программе Power Point, электронный планшет, фрагменты видеоматериалов по теме лекции.

Промежуточным контролем знаний студентов в течение и обучения являются контрольные тесты по ключевым темам читаемой дисциплины. Особенное место при чтении курса занимают практические занятия. На практических занятиях при освоении новой темы студентам выдаются задания направленные на закрепление практических навыков в данной предметной области. За выполнение задания студентам выставляются баллы.

В конце семестра набранные баллы суммируются.

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе - самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и практических рекомендаций в области управления персоналом России и за рубежом.

Самостоятельная работа студента в процессе освоения дисциплины включает в себя:

- изучение основной и дополнительной литературы по курсу;
- работу с электронными учебными ресурсами;
- изучение Интернет-ресурсов;
- выполнение домашних заданий;
- индивидуальные и групповые консультации по наиболее сложным вопросам.

Формой итогового контроля знаний студентов является письменный экзамен, в ходе которого оценивается уровень теоретических знаний и навыки решения управленческих задач, выполняемых специалистом по управлению персоналом.

## **6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

### **Тема 1. Сущность и направления кадровой политики**

тестирование , примерные вопросы:

1. Кадровая политика - это \* совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом; \* это вытекающий из миссии и стратегии фирмы комплекс работ с целью формирования и эффективного использования мотивированного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на воздействие внешней и внутренней среды; \* генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы; \* нет верного ответа 2. Перечислите основные направления кадровой политики организации: \* проведение маркетинговой деятельности в области персонала; \* организация привлечения, отбора, оценки и аттестации кадров, профориентация и трудовая адаптация персонала; \* подбор и расстановка персонала; \* разработка систем стимулирования и мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом, оплаты труда; \* рационализация затрат на персонал организации. 3. Выделяют следующие виды кадровой политики: \* пассивная кадровая политика; \* агрессивная кадровая политика; \* реактивная кадровая политика; \* превентивная кадровая политика. 4. Пассивная кадровая политика характеризуется: \* осуществлением контроля за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и принятием мер по локализации проблем; \* отсутствием у руководства организации выраженной программы действий в отношении персонала. Кадровая политика сводится к ликвидации негативных последствий в сфере кадровой работы; \* наличием у руководства обоснованных прогнозов развития ситуации и одновременно недостатком средств для оказания влияния на нее; \* наличием у руководства не только обоснованных прогнозов развития ситуации, но и средств воздействия на нее.

### **Тема 2. Понятие и направления кадрового аудита**

тестирование , примерные вопросы:



1. Кадровый аудит это \* комплексная всесторонняя проверка кадровой документации, на предмет её соответствия требованиям трудового законодательства и кадрового делопроизводства; \* экспертиза состояния дел в части управления персоналом, включающая систему мероприятий по сбору информации, ее анализу, и оценке на этой основе эффективности деятельности организации, оценке соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития, использования кадрового потенциала и регулирования социально-трудовых отношений; \* процедура независимой внешней оценки деятельности отдела персонала, предмет её соответствия требованиям трудового законодательства и кадрового делопроизводства; \* нет верного ответа 2. Этапы кадрового аудита включают: \* аудит деятельности персонала, аудит кадровых процессов, аудит кадрового потенциала; \* анализ ситуации, угроз и рисков, функциональный анализ деятельности предприятия; \* аудит кадровых процессов, \* аудит кадрового потенциала; \* формирование отчета и индивидуальных планов профессионального развития работников 3. К направлениям кадрового аудита относят: \* аудит деятельности персонала, аудит кадровых процессов, аудит кадрового потенциала; \* анализ ситуации, угроз и рисков, функциональный анализ деятельности предприятия; \* аудит кадровых процессов, \* аудит кадрового потенциала; \* формирование отчета и индивидуальных планов профессионального развития работников

### **Тема 3. Кадровый аудит как механизм совершенствования кадровой политики**

деловая игра , примерные вопросы:

Деловая игра проводится в командах, для одной из которых ставится задача разработать план проведения кадрового аудита и рекомендации по совершенствованию кадровой политики на основе полученных результатов. Вторая команда выступает "заказчиком" кадрового аудита. В ее задачи входит формулирование критериев оценки эффективности проведения кадрового аудита. В ходе игры отрабатываются навыки командного взаимодействия и анализируются возможные проблемы при проведении кадрового аудита в современных компаниях и организациях государственной власти.

### **Тема 4. Факторы, влияющие на структуру кадровой политики**

тестирование , примерные вопросы:

1. Что из перечисленного относится к внутренним факторам, влияющим на разработку кадровой политики? \* макроэкономические факторы; \* политические факторы; \* этап жизненного цикла организации; \* корпоративная культура компании; \* ситуация на рынке труда; \* технологии работы, применяемые в компании. 2. Для стадии роста организации, как правило характерна: \* пассивная кадровая политика; \* активная кадровая политика; \* реактивная кадровая политика; \* превентивная кадровая политика; \* стадия жизненного цикла организации не влияет на тип кадровой политики.

### **Тема 5. Этапы формирования кадровой политики организации**

тестирование , примерные вопросы:

1. Расположите в хронологическом порядке следующие этапы формирования кадровой политики организации: \* планирование потребности в персонале, формирование структуры и штата, создание резерва кадров; \* формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы мотивации и стимулирования труда; \* разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей; \* анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации управлению ее персоналом, выявление узких мест в кадровой работе, оценка кадрового потенциала; \* создание и поддержка системы кадровой информации, осуществление кадрового контроллинга; \* обеспечение программы развития персонала, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров; 2. Что из перечисленного входит в этап ?разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей?? \* анализ внутренней среды предприятия, его сильных и слабых сторон; \* анализ стратегий конкурентов; \* планирование численности персонала; \* разработка системы мотивации персонала; \* все вышеперечисленное.

### **Тема 6. Кадровое и документационное обеспечение процесса построения кадровой политики**

тестирование , примерные вопросы:

1. Что из перечисленного составляет нормативно-правовое обеспечение процесса разработки кадровой политики организации? \* Конституция Российской Федерации; \* Трудовой Кодекс Российской Федерации; \* Федеральный Закон "О государственной гражданской службе в Российской Федерации"; \* Положение об оценке персонала в организации; \* Аудиторское заключение по итогам проведения кадрового аудита; \* Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации; \* Долгосрочная стратегия развития организации. 2. Требования к аудиторской информации включают в себя: \* пожелания заказчика кадрового аудита; \* требования внутренних нормативных документов организации, проводящей аудит; \* полноту информации; \* системность информации; \* нет верного ответа

### **Тема 7. Структура итогового заключения по результатам кадрового аудита**

тестирование , примерные вопросы:

1. Заключение по итогам кадрового аудита составляется для: \* высшего руководства; \* линейных руководителей; \* службы по работе с персоналом; \* сотрудников организации 2. Структура итоговой части аудиторского заключения включают в себя: \* общую характеристика предприятия; \* оценку уровня профессионализма, навыков, умений сотрудников; \* выявленные проблемы и рекомендации по оптимизации системы управления персоналом организации; \* нет верных ответов

### **Тема 8. Кадровая политика и кадровый аудит в организациях государственной и муниципальной власти**

дискуссия , примерные вопросы:

Вопросы для дискуссии: \*особенности кадровой политики и кадрового аудита в организациях государственной и муниципальной власти \*обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих и лиц, замещающих государственные должности \*оказание методической помощи органам местного самоуправления области в реализации кадровой политики в муниципальных образованиях

### **Тема . Итоговая форма контроля**

Примерные вопросы к зачету:

Примерные вопросы к зачету:

1. Понятие и цели кадровой политики.
2. Направления кадровой политики организации.
3. Виды кадровой политики.
4. Особенности активной кадровой политики.
5. Особенности пассивной кадровой политики.
6. Особенности реактивной кадровой политики.
7. Особенности превентивной кадровой политики.
8. Инструменты формирования кадровой политики организации.
9. Понятие аудита персонала. Его цели и задачи.
10. Субъекты и объект кадрового аудита.
11. Уровни кадрового консалтинга и аудита.
12. Место аудита персонала в системе управления организацией.
13. Психологические технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
14. Экономические подходы к проведению кадрового консалтинга.
15. Управленческие технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
16. Отечественный и зарубежный опыт проведения кадрового аудита. Этапы разработки программы аудита персонала в организации. Их характеристики и особенности.
17. Оптимизация структуры кадрового состава.
18. Совершенствование использования рабочего времени в организации.
19. Анализ социально-психологического климата в организации.

20. Показатели эффективности кадровой политики.
21. Влияние внешних факторов на структуру кадровой политики.
22. Влияние внутренних факторов на структуру кадровой политики.
23. Взаимосвязь стиля управления организацией и кадровой политики.
24. Взаимосвязь целей организации и кадровой политики организации.
25. Взаимосвязь изменений нормативно-правовой среды и кадровой политики организации.
26. Аудит кадрового потенциала организации.
27. Функции системы управления персоналом организации с точки зрения кадрового консалтинга и аудита.
28. Оценка организационной структуры и функционального разделения труда в организации.
29. Этапы построения кадровой политики. Их характеристики и особенности.
30. Общая и специальная части нормативно-правового обеспечения аудита персонала.
31. Законодательство, регламентирующее нормативно-правовое обеспечение кадрового аудита. Локальные НПА организации по регулированию трудовых отношений.
32. Структура аудиторского заключения по результатам проведения кадрового аудита.
33. Требования к составлению итоговой части аудиторского заключения.
34. Выводы и рекомендации по результатам кадрового аудита в разрезе различных уровней системы управления персоналом.
35. Основные направления кадровой политики в сфере государственной/муниципальной службы.
36. Разработка концепции кадровой политики органа государственной власти/управления и местного самоуправления.
37. Механизмы кадрового аудита в органе государственной власти/управления и местного самоуправления.
38. Кадровая работа как процесс реализации кадровой политики органа государственной власти и местного самоуправления.
39. Основные подходы к кадровой политике в сфере государственной службы: с точки зрения рациональной бюрократии и с точки зрения нового государственного управления.

### **7.1. Основная литература:**

1. Управленческое консультирование: Учебное пособие / М.М. Соколова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 215 с. URL: <http://www.znaniyum.com/bookread.php?book=256142>
2. Аудит: Учебное пособие / С.А. Касьянова, Н.В. Климова. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. - 175 с. URL: <http://www.znaniyum.com/bookread.php?book=207645>
3. Роголенко, Т. М. Основы аудита [Электронный ресурс] : учебник / Т. М. Роголенко, С. В. Пономарева. - 3-е изд., стереотип. - М. : Флинта : МПСИ, 2011. - 509 с. URL: <http://www.znaniyum.com/bookread.php?book=454580>
4. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с. URL: <http://www.znaniyum.com/bookread.php?book=347768>
5. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Уч. пос. / Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова и др.; Под ред. Н.И.Шаталовой - М.: ИНФРА-М, 2010. - 221 с. URL: <http://www.znaniyum.com/bookread.php?book=192574>

### **7.2. Дополнительная литература:**

1. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с. URL: <http://www.znaniyum.com/bookread.php?book=246967>

2. Малое предпринимательство: организация, управление, экономика: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 349 с. URL: <http://www.znaniium.com/bookread.php?book=194771>
3. Документационное обеспечение делового общения: Учебное пособие / Л.С. Коробейникова, О.М. Купрюшина; Под ред. Д.А. Ендовицкого. - М.: Магистр, 2011. - 302 с. URL: <http://www.znaniium.com/bookread.php?book=244969>
4. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. - М.: Флинта, 2012. - 201 с. URL: <http://www.znaniium.com/bookread.php?book=455354>
5. Блюмин, А. М. Информационный консалтинг: Теория и практика консультирования [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. М. Блюмин. - М.: Дашков и Ко, 2012. - 364 с. URL: <http://www.znaniium.com/bookread.php?book=402978>
6. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. ♦ 2/2012: Ежемесячный научно-практический журнал / Национальный союз Управление персоналом (НасОУП). - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 80 с. URL: <http://www.znaniium.com/bookread.php?book=392927>

### 7.3. Интернет-ресурсы:

- HR-portal: HR-сообщество и публикации - <http://hr-portal.ru/>  
Все для HR-менеджера и кадровика: кадровый портал KADROVIK.RU - <http://www.kadrovik.ru/>  
Информационный портал для специалистов по кадрам - <http://www.pro-personal.ru/>  
Портал о кадровом менеджменте - <http://www.hrm.ru/>  
Сайт по кадровому делопроизводству - <http://www.kadrovik-praktik.ru/>

### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Кадровая политика и кадровый аудит организации" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен студентам. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Мультимедийный проектор

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 081100.68 "Государственное и муниципальное управление" и магистерской программе Управление городским развитием .

Автор(ы):

Пшеничный С.П. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.