

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт управления и территориального развития



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Минзарипов Р.Г.

_____ 20__ г.

Программа дисциплины

Кадровая политика и кадровый аудит организации М2.Б.1

Направление подготовки: 081100.68 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Государственная политика и управление

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Халилова Т.В.

Рецензент(ы):

Кургаева Ж.Ю.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой:

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института управления и территориального развития:

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Регистрационный No

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) Халилова Т.В. , Tatyana.Halilova@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины "Кадровая политика и кадровый аудит" - сформировать системное представление об особенностях кадровой политики и кадрового аудита, их использовании в государственном и муниципальном управлении.

Задачи дисциплины:

- систематизировать представления о кадровой политике, показать ее влияние на эффективность управления организацией любого типа;
- рассмотреть основные компоненты и структуру кадровой политики, ее место в реализации стратегического управления организацией.
- познакомить с возможностями, особенностями и ограничениями кадрового аудита в основных направлениях кадровой политики;
- рассмотреть задачи и перспективные направления кадрового аудита, его роль в повышении эффективности работы с человеческими ресурсами, в управлении, реализации и совершенствовании кадровой политики.

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.

Дисциплина относится к профессиональному циклу базовой части.

Освоение дисциплины осуществляется в 3 семестре.

Дисциплина позволяет исследовать особенности кадровой политики современной организации, специфику стратегической работы с персоналом в государственном и муниципальном управлении, определить задачи, возможности и ограничения кадрового аудита, показать его связь с кадровой политикой и использование для повышения ее эффективности и эффективности всей системы управления в целом.

Необходимо изучение дисциплины "Кадровая политика и кадровый аудит" как предшествующей для прохождения учебной и производственной практики, для успешного прохождения итоговой государственной аттестации.

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- Задачи и основные направления кадровой политики;
- Соотнесенность кадровой политики с организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом;
- Виды и специфику кадрового аудита;
- Основы кадрового документооборота;
- Основные методы и технологии кадрового аудита.

2. должен уметь:

- Формулировать задачи для основных направлений кадрового аудита;

- Диагностировать особенности кадровой политики организации;
- Выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации.

3. должен владеть:

- Специальной терминологией;
- Навыками применения законодательства при решении практических кадровых задач;
- Навыками получения актуальной информации по проблемам кадровой политики и кадрового аудита из различных типов источников, включая Интернет.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 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.).

4.2 Содержание дисциплины

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Лекции, семинарские занятия, семинары-дискуссии, деловая игра, тестирование, защита презентаций.

Внеаудиторная работа студентов включает:

1. Конспектирование дополнительной литературы для подготовки к практическим и семинарским занятиям.
2. Работа с журналами, Интернет-сайтами и другими СМИ с целью поиска информации о реализации кадровой политики в российских и зарубежных организациях, в системе государственного и муниципального управления.
3. Подготовка информационных и полемических выступлений по тематике семинаров.
4. Самостоятельное применение и/или завершение и анализ методик и заданий, предложенных на занятиях.
5. Подготовка презентаций с использованием мультимедийных компьютерных технологий.

Основные виды образовательных технологий

1. Работа в команде - совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.
2. Проблемное обучение - стимулирование студентов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы - написание проблемных сочинений.
3. Индивидуальное обучение - выстраивание студентом собственной образовательной траектории на основе формирования индивидуальной образовательной программы с учетом интересов студента - самостоятельное изучение студентами учебной и научно-исследовательской литературы по теме исследования.

4. Опережающая самостоятельная работа - изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий - Самостоятельное изучение студентами учебной и научно-исследовательской литературы для подготовки докладов, рефератов.

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

Примерные вопросы к зачету:

. Варианты контрольной работы

1. Кадровая политика: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.
2. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления.
3. Основные формы и этапы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь.
4. Персонал-технологии как основа реализации кадровой политики: основные составляющие, создание, возможности применения.
5. Компетентностный подход в кадровом менеджменте: основные принципы, методы, перспективы.
6. Кадровый маркетинг: основные направления, методы, проблемы. Значение для эффективности реализации кадровой политики.
7. Особенности кадрового планирования: обязательные и дополнительные формы планов. Планирование и кадровый аудит.
8. Рекрутинг в системе управления человеческими ресурсами. Стратегические подходы к рекрутингу.
9. Набор кадров. Понятие резерва кандидатов. Стратегия набора персонала.
10. Отбор персонала. Методы, этапы их применения, достоинства и недостатки различных методов отбора.
11. Аудит методов и критериев отбора: основные задачи, требования, особенности.
12. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь с кадровой политикой.
13. Аудит развития персонала: направления, методы, подходы. Связь аудита с оценкой стоимости персонала организации.
14. Адаптационные программы в кадровой политике. Профессиональная адаптация: основные этапы и формы.
15. Карьера. Виды и этапы карьеры. Планирование карьеры. Значение планирования карьеры для сотрудника и для организации.
16. Резерв руководства как подход к планированию карьеры. Роль аудита в работе с резервом руководства.
17. Обучение персонала: роль, формы, последовательность подготовки и проведения.
18. Аудит системы обучения персонала: основные требования, подходы и методы.
19. Оценка деятельности персонала. Основные подходы. Значение. Принципы проведения.
20. Стратегический ассессмент и его роль в реализации кадровой политики.
21. Аудит аттестационной документации и системы оценки персонала.
22. Увольнение: формы и принципы. Увольнение как развитие персонала.
23. Роль увольнения в реализации кадровой политики.
24. Основные виды мотивации и стимулирования труда.
25. Компенсационный пакет в кадровой политике.
26. Мотивационные программы: методы, подходы, формы реализации.
27. Кадровый документооборот: основные составляющие, принципы работы, роль в реализации кадровой политики.

28. Нормирование и регламентация труда в кадровом менеджменте.
 29. Аудит безопасности труда: основные задачи, особенности, подходы.
 30. Кадровый аудит: принципы, направления, технология проведения.
- 6.5. Вопросы к экзамену
1. Управление персоналом среди других видов менеджмента. Сходство, различие, значение.
 2. Современное представление об УЧР. Сходства и различия УЧР, кадрового менеджмента и управления персоналом.
 3. Кадровая политика: направления, роль, связь со стратегией, эффективностью и этапом развития организации.
 4. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании системы управления.
 5. Основные направления кадровой политики.
 6. Ресурсное обеспечение кадровой политики.
 7. Методы разработки и реализации кадровой политики.
 8. Основные виды, блоки и формы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь в рамках кадровой политики.
 9. Компетенция, квалификация, профессионализм как основа кадровой политики.
 10. Кадровый документооборот: основные формы и требования. Связь с кадровой политикой и кадровым аудитом.
 11. Кадровый маркетинг как основа кадрового планирования и найма персонала
 12. Кадровое планирование: задачи, виды, методы.
 13. Рекрутинг в кадровой политике. Специфика набора, отбора и подбора персонала.
 14. Требования к персоналу: источники, виды и уровни требований. Методы определения требований к кандидату.
 15. Набор персонала: задачи, возможности, организационное обеспечение.
 16. Отбор персонала: задачи, возможности, организационное обеспечение.
 17. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь.
 18. Особенности адаптации человека в организации: виды и формы адаптации.
 19. Методы повышения эффективности адаптации.
 20. Влияние кадровой политики на протекание профессиональной адаптации.
 21. Обучение персонала: роль, формы, последовательность подготовки и проведения.
 22. Карьера. Виды карьеры. Основные этапы карьеры менеджера.
 23. Планирование карьеры. Основные подходы. Значение планирования карьеры как элемента кадровой политики.
 24. Оценка деятельности персонала. Основные подходы. Значение. Принципы проведения.
 25. Роль оценки в реализации кадровой политики.
 26. Увольнение: понятие, виды, причины, формы и принципы..
 27. Сокращение как особая форма увольнения: мягкое и жесткое сокращение.
 28. Проблема текучести кадров. Текучесть как форма мобильности персонала.
 29. Мотивирование и стимулирование персонала в кадровой политике.
 30. Компенсационный пакет: основные составляющие и методы его формирования.
 31. Аудит компенсационных программ.
 32. Работа с культурой организации как направление кадровой политики: принципы, методы, подходы.
 33. Культура организации и этический аудит: принципы, особенности, методы.
 34. Кадровый аудит: основные направления, возможности и ограничения.
 35. Методы кадрового аудита.
 36. Влияние кадрового аудита на реализацию и совершенствование кадровой политики.

7.1. Основная литература:

1. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров / В.А. Спивак. - М., 2008.
2. Управление персоналом в организации / Под ред. А. Кибанова. - М., 2009.
- б) дополнительная литература:
3. Аксенова Е.А. Стратегический ассесмент / Е.А. Аксенова. - М., 2008.
4. Андерсен Э. Как вырастить отличных сотрудников. Превращаем обычных людей в замечательных исполнителей / Э. Андерсен. - М., 2008.
5. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т.Ю. Базаров. - М., 2003.
6. Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом / Г.Х. Бакирова. - СПб., 2004.
7. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами / Г.Х. Бакирова. - СПб., 2003.
8. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство / А.В. Батаршев. - М., 2005.
9. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Баяцис. - М., 2008.
10. Гапошина Л.Ш. Маркетинг кадрового обеспечения / Л.Ш. Гапошина. - М., 2002.
11. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы / Дж.Л. Гибсон, Дж.М. Иванцевич, Д.Х. Доннелли. - М., 2000.
12. Глазов М.М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента / М.М. Глазов, И.П. Фирова, О.Н. Истомина. - СПб., 2007.
13. Егоршин А.П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М., 2008.
14. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. - М., 2006.
15. Иванова С.И. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С.И. Иванова. - М., 2004.
16. Иванова С.И. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С.И. Иванова. - М., 2005.
17. Иванова С.И. Развитие потенциала сотрудников / С.И. Иванова. - М., 2009.
18. Куликов В.Г. Эффективная команда менеджера / В.Г. Куликов, С.Д. Резник. - Ростов-на-Д., 2005.
19. Магура М.И. Организация обучения персонала компании / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. - М., 2002.
20. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все / В.Е. Максимов. - СПб., 2004.
21. Медведев В.И. Адаптация / В.И. Медведев. - СПб., 2003. - 554 с.
22. Мейган М. Работа с персоналом: введение в должность / М. Мейган. - СПб., 2002.
23. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова и др. - СПб., 2007.
24. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб., 2008.
25. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачев. - М., 2005.
26. Ричи Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. - М., 2009.
27. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. - СПб, 2004.
28. Сартан Г.Н. Новые технологии управления персоналом / Г.Н. Сартан. - СПб., 2003.
29. Смирнова В.В. Секреты мотивации продавцов / В.В. Смирнова. - СПб., 2004.
30. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании / Т.О. Соломанидина. - М., 2007.
31. Сотникова С.И. Управление карьерой / С.И. Сотникова. - М., 2001.
32. Уайтли Ф. Мотивация / Ф. Уайтли. - М., 2003.
33. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. - СПб., 2003.
34. Шейл П. Руководство по развитию персонала / П. Шейл. - СПб., 2004.
35. Шекшня С.В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета / С.В. Шекшня, Н.Н. Ермошкин. - М., 2002.

36. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом / Е.С. Яхонтова. - СПб., 2003.

7.2. Дополнительная литература:

7.3. Интернет-ресурсы:

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

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

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

Автор(ы):

Халилова Т.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Кургаева Ж.Ю. _____

"__" _____ 201__ г.