

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.07. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИЙ

Автор: Ермолин Алексей Викторович, кандидат психологических наук

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Стратегическое управление социально-экономическим развитием территории (государства, региона, муниципального образования)»

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: заочная

Цели дисциплины:

Основными задачами дисциплины являются:

- познакомить магистрантов с современными социальными, культурными, этническими, конфессиональными условиями разработки кадровой политики государственных (муниципальных) организаций и её типами;
- изучить современные требования к формированию кадровой политики на государственной службе;
- сформировать представление о роли, значении кадрового аудита в системе управления персоналом организации;
- выработать представление о методах и этапах разработки кадровой политики;
- выработать (расширить) представления у магистрантов о кадровых программах и мероприятиях, проектируемых и реализуемых в организациях;
- развить навыки использования методов и способов проведения кадрового аудита и контроллинга персонала;
- способствовать выработке у магистрантов умения применять теоретические положения по решению практических задач кадровой политики на различных стадиях жизненного цикла организации.

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит организаций» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

- способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности УК ОС-4;
- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности УК ОС-5;
- владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач ПК-1;
- владение методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований ПК-18.

План курса:

Тема 1. Кадровая политика и кадровая стратегия

Понятие кадровой политики и кадровой стратегии. Бюрократический тип организационной культуры кадрового менеджмента. Кадровый мониторинг и кадровый аудит как базовые элементы системы АЧР (анализа человеческих ресурсов организации). Этапы разработки кадровой стратегии.

Тема 2. Оценка управленческого потенциала личности

Профессионально-важные качества личности менеджера. Разработка идеальной

модели личности руководителя структурного подразделения в системе ГМУ в ходе деловой игры. Оценка собственного управленческого потенциала по методологии проф. Сиягина Ю.В.

Тема 3. Аттестация персонала

Место и значение аттестации персонала в системе ГМУ. Организация и проведение процедуры аттестации. Квалификационный экзамен. Формирование кадрового резерва в системе ГМУ. Кадровый аудит в процессе урегулирования конфликта интересов как метод профилактики коррупционной направленности личности государственного гражданского (муниципального) служащего.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Текущий контроль осуществляется в форме рефератов и тестирования.

Формой промежуточной аттестации является зачет.

Этапы формирования компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции	Этап	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины, практики
УК ОС-4	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности	УК ОС-4.1 Способность провести деловую встречу (публичное выступление) на русском или иностранном языке	-	Производственная практика, по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

В результате освоения компетенции УК ОС-4 в рамках дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организаций» студент должен:

Знать:

З1 - основные положения теории

Уметь:

У1 - сформировать психодиагностический комплекс методик релевантных исследовательским задачам в сфере кадровой политики организации

Владеть:

В1 – на первичном уровне психологической компетентности базовыми методами оценки персонала: анкетирование, тестирование, наблюдение, профессиональное и биографическое интервью и т.д.

Код компетенции	Содержание компетенции	Этап	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины, практики
УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.1 Способность учитывать в кадровой политике социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Правовое обеспечение государственного и муниципального управления	Ресурсное обеспечение стратегического управления территорией Производственная практика, по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

В результате освоения компетенции УК ОС-5 в рамках дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организаций» студент должен:

Знать:

31 - Знать: основные положения социально–психологической теории групп и социальных общностей.

Уметь:

У1 - Уметь: определять уровень развития малой (большой) профессиональной группы, организовать совместную деятельность членов трудового коллектива на основе принципа синергии.

Владеть:

В1 – методами психодиагностики степени успешности делового и неформального взаимодействия членов трудового коллектива.

Код компетенции	Содержание компетенции	Этап	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины, практики
ПК-1	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1.1 Способность применять технологии кадровой работы в организации или органе власти	-	Ресурсное обеспечение стратегического управления территорией Управление проектами и проектная деятельность в органах власти

В результате освоения компетенции ПК-1 в рамках дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организаций» студент должен:

Знать:

31 - типологию организационной культуры кадровой политики в системе ГМУ, принципы командообразования

Уметь:

У1 - разработать и внедрить в практику кадрового менеджмента различные программы оценки персонала: при приёме кандидатов на работу, программы аттестации, программы формирования кадрового резерва, программы оценки результативности труда государственного гражданского (муниципального) служащего

Владеть:

В1 - технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач

Код компетенции	Содержание компетенции	Этап	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины, практики
ПК-18	владением методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований	ПК-18.2 Способность проводить исследование социально-экономических процессов и систем	Современные методы и инструменты государственного регулирования экономики	Производственная практика, по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

В результате освоения компетенции ПК-18 в рамках дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организаций» студент должен:

Знать:

31 - методы тестологии в научном исследовании кадрового потенциала организации

Уметь:

У1 - составлять план научно–исследовательской работы по изучению кадрового потенциала организации

Владеть:

В1 – экспериментальными методами исследования кадрового потенциала организации

Основная литература:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник / Дейнека А.В. – М.: Дашков и К, 2015. 288 с. – <http://www.iprbookshop.ru/24767>
2. Десслер Гари Управление персоналом: учебное пособие / Десслер Гари – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. 800 с. – <http://www.iprbookshop.ru/26137>
3. Михайлина Г.И. Управление персоналом: учебное пособие / Михайлина Г.И., Матраева Л.В., Михайлин Д.Л., Беляк А.В. - М.: Дашков и К, 2014. 280 с. – <http://www.iprbookshop.ru/24834>
4. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В. - Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 679 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8107>.
5. Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс]: лучшие HR-стратегии/ Барышникова Е.И. – Электрон. текстовые данные. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 239 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39325>. - ЭБС «IPRbooks»