

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель изучения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» является формирование системного представления о теории и практике кадровой политики и кадрового аудита, их использование в государственном и муниципальном управлении; формирование определенных навыков стратегической работы с персоналом, определение задач, возможностей и ограничений кадрового аудита, установление его связи с кадровой политикой и использование для повышения эффективности всей системы управления в целом.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

- 1) Изучение теоретических основ.
- 2) Владение технологиями формирования кадровой политики и проведением кадрового аудита.
- 3) Выявление особенностей формирования кадровой политики и проведение кадрового аудита в организациях государственной гражданской и муниципальной службы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл(раздел) ООП:

Учебная дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» относится к базовой части профессионального цикла учебного плана.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» базируется на освоении общенаучного и профессионального циклов дисциплин, таких как «История и философия науки», «Теория и механизмы современного государственного управления», «Муниципальное управление и местное самоуправление», «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления», «Информационно-аналитические технологии государственного и муниципального управления», «Социальное управление».

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенция обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код соответствующей компетенции и по ГОС	Наименование компетенции	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОК-3	Готовность к саморазвитию самореализации использование творческого потенциала.	Знать: основные проблемы, связанные с формированием и реализации кадровой политики в государственном органе, правила
ОК-5	Способность занимать активную жизненную позицию и развивать	построения управления карьерой государственного служащего, работника государственной организации, нормативно

	лидерские качества	<p>правовые основы кадровой политики на региональном и локальном уровнях.</p> <p>Уметь: использовать полученные знания в управленческой практике, разрабатывать, принимать и совершенствовать нормативные документы определяющие процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие с организации и вне ее.</p> <p>Владеть: навыками оценки сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций, профессиональное взаимодействие навыками руководства коллективом, а также индивидуального руководство навыками подбора кадрового состава для решения конкретных управленческих задач, организации конструктивного сотрудничества руководителей специалистов и исполнителей.</p>
ОК-7	Способность понимать значение культуры как формы человеческого существования и руководствоваться в своей деятельности базовыми культурными ценностями, современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества	
ОК-8	Готовность к толерантному восприятию социальных и культурных различий, уважительному и бережному отношению к историческому наследию и культурным традициям	
ОК-1	Способность к анализу и планированию и организации профессиональной деятельности	
ПК-1	Владеть технологиями управления персоналом обладанием умеренным и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	
ПК-4	Владеть способностью к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления	
ПК-9	Способность формировать организационную культуру	
ПК-20	Способность определение персональных целей и задач развития предприятия организации подразделения	
ПК-38	Способность систематизировать и обобщать информацию готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления	

4. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ:

Раздел 1. Теоретические основы, уровни и основные направления кадровой политики

Тема 1.1. Теоретические основы кадровой политики организации.

Тема 1.2. Уровни кадровой политики государства и место в ней кадровой политики организации.

Тема 1.3. Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии.

Раздел 2. Кадровые технологии, кадровый потенциал и формирование кадровой.

Тема 2.1. Основные направления кадровой политики организации.

Тема 2.2. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации.

Тема 2.3. Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации.

Раздел 3. Теоретические основы кадрового аудита и технологии его проведения

Тема 3.1. Теоретические основы кадрового аудита.

Тема 3.2. Технологии проведения кадрового аудита

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, практическое занятие, консультация, экзамен), технологии интерактивного обучения (дискуссии, игровые технологии, тренинг (элементы социально-психологического тренинга)), проблемное обучение.

Разработчики рабочей программы:

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