МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ЧОУ ВО «МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

Кафедра государственного и муниципального управления и права

СОГЛАСОВАНО
Начальник Учебно-методического управления
«1» сентября 2016 г.
_____ А.А. Бодров

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
«1» сентября 2016 г.
_____ С.Н. Перов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИИ
(наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методической комиссии «30» августа 2016 г.

Руководитель образовательной программы _____ А.А Карлина

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления и правового обеспечения государственной службы «26» августа 2016 года (протокол № 1)

Зав. кафедрой _____ Д.В. Березовский

г. Самара – 2016 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» - формирование у обучающихся знаний в организации и проведении консалтинговых услуг в области управления человеческими ресурсами.

Задачи:

- изучить методику проведения консалтинговых проектов в кадровой сфере;
- исследовать основные принципы построения кадровой политики организации;
- сформировать представление о методологических принципах проведения кадрового аудита.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО[1]

Данный курс состоит из лекций и практических занятий. Программа курса определяет совокупность необходимых для профессиональной подготовки знаний, умений и навыков, которыми должен овладеть студент в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта. **Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится данная дисциплина (модуль).** Общенаучный цикл, Базовая дисциплина (Б1.Б.4)

Логическая и содержательно-методическая взаимосвязь с другими частями ОПОП (дисциплинами, модулями, практиками).

Входные знания, умения, готовности:

Теоретические дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Теоретические знания и практические навыки, полученные на предыдущем уровне образования (бакалавриат, магистратура): Основы права, Трудовое право, Основы управления персоналом

3. КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ / ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАЗОВАНИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТА ПО ЗАВЕРШЕНИИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- предмет и методологию кадровой политики на государственной службе;
- понимать социально-психологические особенности профессиональной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих и персонала государственных и муниципальных организаций.
- нормативно – правовую базу прохождения государственной и муниципальной службы

уметь:

- принимать взвешенные решения и уметь оценивать последствия этих решений;
- работать в коллективе, выполняя свои обязанности творчески, взаимодействуя с членами коллектива.
- осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности.

владеть:

- технологиями управления персоналом и кадрового аудита, навыками целостного подхода к анализу проблем в области управления персоналом;
- навыками разработки нормативных документов реализации кадровой политики и аудита

[1] ОП ВО – образовательная программа высшего образования.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит организации» способствует формированию следующих компетенций, предусмотренных ФГОС3+ по направлению подготовки ВО «Государственное и муниципальное управление»:

а) общепрофессиональные (ОПК):

- способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности (ОПК-1).

б) профессиональные (ПК):

- владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач (ПК-1);
- способность вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу (ПК-10).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72/72 часа: 8/4 – лекции, 10/8 – семинары, 18/51 – самостоятельная работа, 36/9 - экзамен.

Виды учебной работы	Формы обучения	Всего часов/ЗЕТ	Семестры			
			1			
			Количество часов в семестр			
Общая трудоемкость дисциплины	очная	72/2 ЗЕТ	72			
	заочная	72/2 ЗЕТ	72			
Контактная работа (аудиторные занятия)	очная	18	18			
	заочная	12	12			
Лекции	очная	8	8			
	заочная	4	4			
Практические занятия	очная	10	10			
	заочная	8	8			
Самостоятельная работа	очная	18	18			
	заочная	51	51			
Курсовая работа (проект)	очная	-	-			
	заочная	-	-			
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	очная	36	36			
	заочная	9	9			

№ п/п	Раздел учебной дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)								Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекц		Практ		Сам. работа		Лаборатор. работа		
				очная	заочная	очная	заочная	очная	заочная	очная	заочная	

1	Теоретические основы организации консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит	1	15	2	-	2[2]	2	4	12	-	-	Устный опрос
2	Методологические принципы консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит	1	16	2	-	2	2	4	12	-	-	Устный опрос
3	Консалтинг в области кадровой политики и рекрутинга	1	17	2	2	2	2	4	12	-	-	Эвристическая беседа
4	Консалтинг в области аудиторской деятельности	1	18	2	2	4	2	6	15	-	-	Дискуссия
	Всего			8	4	10	8	18	51	-	-	
												Форма промежуточной аттестации: зачет

4.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Темы аудиторных занятий

Тема 1. Теоретические основы организации консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит.

Понятие кадрового консалтинга. Классификация консалтинговых услуг по Европейскому справочнику-указателю. История развития консалтинга. Тенденции и перспективы развития отечественного рынка консалтинговых услуг в кадровой сфере.

Понятие аудита, его цели, задачи и классификация.

Тема 2.

Методологические принципы консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит.

Нормативно-правовое регулирование и организация аудиторской деятельности. Разработка кодекса современного консультанта. Нормативно-правовое обеспечение консалтинговой деятельности.

[2] Часы практических занятий даются в расчете на одну группу.

Тема 3.

Консалтинг в области кадровой политики и рекрутинга.

Содержание консалтинговой услуги «кадровый консалтинг». Основные этапы процесса рекрутинга. Характерные черты современного российского рынка рекрутинговых услуг. Содержание внутреннего аутплейсмента. Общеуправленческие принципы программы аутплейсмента.

Роль системы ротации персонала и системы карьерного планирования в организации.

Тема 4.

Консалтинг в области аудиторской деятельности.

Особенности внешнего и внутреннего аудита. Многообразие понятия «аудит». Регулирование деятельности аудиторов и аудиторских фирм.

Содержание управленческого аудита. Разделы и состав отчёта по результатам управленческого аудита.

Практические занятия:

Тема 1. Теоретические основы организации консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит

Подготовить развернутый доклад с сопроводительной презентацией по темам:

1.Становление и развитие рынка консалтинговых услуг за рубежом

2. Становление и развитие рынка консалтинговых услуг в

Тема 2. Методологические принципы консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит

Подготовить развернутый доклад с сопроводительной презентацией по темам:

Особенности экономического кризиса в России и необходимость проведения антикризисных мероприятий.

Антикризисное управление с использованием процедур банкротства

Тема 3. Консалтинг в области кадровой политики и рекрутинга

Доклады и презентации по темам:

1. Программа внутреннего аутплейсмента: содержание, принципы.
2. Рекрутинговый бизнес.

3. Консалтинговый сервис: предпосылки и современное состояние.

Тема 4. Консалтинг в области аудиторской деятельности

Деловая игра «Консалтинг корпоративных организаций и разработка имиджа в конкурентной среде»

Самостоятельная работа

Темы для самостоятельного изучения материалов

№ темы	**Тема**	**Форма контроля**	**К-во часов Оч/з**
1	Теоретические основы организации консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит	Тест, устный опрос	4/10
2	Методологические принципы консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит	Тест, устный опрос	4/10
3	Консалтинг в области кадровой политики и рекрутинга	Тест, устный опрос	4/10
4	Консалтинг в области аудиторской деятельности	Участие в деловой игре	4/10

Информационное – методическое обеспечение дисциплины для организации самостоятельной работы магистрантов

Основная литература

Дополнительная литература

Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Д. Одегов, Т.В.Никонова. - 2-е издание. - М.: Альфа-Пресс, 2010.

Аудит и контроллинг персонала организации: Учебное пособие/ под редакцией проф. П.Э. Шлендера. - 2-е издание.- М.: Вузовский учебник, 2010.

Аудит: краткий курс лекций / В.А.Ерофеева. В.А. Пискунов, Т.А.Битюков. – М: ИД Юрайт, 2011.

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2009. - 848 с.

Вернигорова Т.П.Сертификация персонала: Учебно-методологический комплекс для студ. спец. 080504.65 «ГМУ» /Т.П. Вернигорова. – М. : МГУУ ПМ, 2007.

Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации. – М.: МИК, 2010. - 256 с.

Исаев В.Ф. Власть в ракурсе организационно-кадрового аудита. Социология власти: основы теории и развития практики/ Под общ. ред. А.И. Турчинова. - М.: РАГС, 2008.

Исаев В.Ф. Кадровый аудит. Государственная служба: Энциклопедический словарь /Под общ. ред. Егорова В.К. и Барцица И.Н. - М. РАГС 2008.

Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб.: «Бизнес-пресса», 2010.

Токмакова Н.О., Андранова М.В. Менеджмент – консалтинг: учебно-методический комплекс. – М., 2009.

Ширшина, М. Ю. Об опыте участия в кадровых аудитах. [Текст] : статья / М. Ю. Ширшина // Государственная гражданская и муниципальная служба на современном этапе: новые направления развития, опыт регионов : материалы межрегиональной научно-практической конференции 30-31 мая 2013 года / ред. Е. Ю. Акимова. - Ярославль, 2013. - С. 90-93.

Шебураков, И. Б. Аудит системы управления персоналом как инструмент повышения эффективности кадровой политики в органах государственной власти. [Текст] : статья / И. Б. Шебураков // Государственная гражданская и муниципальная служба на современном этапе: новые направления развития, опыт регионов : материалы межрегиональной научно-практической конференции 30-31 мая 2013 года / ред. Е. Ю. Акимова. - Ярославль, 2013. - С. 60-64.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины используются следующие формы учебной работы:

- лекции; семинары, на которых обсуждаются вопросы лекций и домашних заданий, доклады, устные реферирование предложенной преподавателем литературы; проводятся дискуссии, контрольные работы, тестирование.
- самостоятельная работа студентов, включающая усвоение теоретического материала, подготовка к семинарам, выполнение творческих заданий, написание рефератов, тезисов, статей, работа с электронным учебно-методическим комплексом, подготовка к текущему
- контролю знаний к промежуточным аттестациям, к зачету и экзамену;
- тестирование по отдельным темам дисциплины, по модулям программы;
- НИРС, включающая занятия студентов в студенческом научном обществе, участие в конференциях, олимпиадах;

- консультирование студентов по вопросам учебного материала, написания тезисов, статей, докладов на конференции.

В преподавании дисциплины используются следующие инновационные и интерактивные технологии обучения:

	Инновационные						**Интерактивные**						
Наименование раздела дисциплины	Разбор конкретных ситуаций (кейсов-case studies)	Профессиональный тренинг	Метод проектов	Научно-поисковый метод	Дистанционное обучение	Проблемное изложение	Эвристическая беседа	Дискуссия	Мозговой штурм	Круглый стол	Деловая игра	Ролевая игра	Мастер-классы экспертов-специалистов
Теоретические основы организации консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит	лк								пр				
Методологические принципы консалтинговой деятельности в кадровой сфере и аудит				пр			лк	пр					
Консалтинг в области кадровой политики и рекрутинга	лк		пр	пр		пр	пр	пр		пр			
Консалтинг в области аудиторской деятельности	лк							пр		пр			

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости включают в себя вопросы к семинарским занятиям, темы докладов к каждому семинару, а также темы рефератов, тесты по отдельным темам и модулям программы в связи с промежуточными аттестациями, контрольные вопросы к зачету и к экзамену.

Разнообразные оценочные средства направлены на выявление качества усвоенных знаний, степени сформированности последовательного, доказательного критического мышления и рефлексии, умений оперирования понятийным составом.

6.1. Темы рефератов по дисциплине

1. Ключевые проблемы развития института государственной службы в современном обществе
2. Эссе по проблемам реформирования государственной службы в современной России, степени успешности проводимой реформы.
3. Сравнительный анализ реформирования государственной службы в России и в зарубежных странах
4. Проблемы формирования системы управления эффективностью на государственной службе в современной России
5. Кадровая политика государственного органа
6. Кадровый аудит на государственной службе
7. Проблемы кадрового планирования государственного органа и пути удовлетворения потребности в новых кадрах
8. Показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих
9. Нормативно-правовые основы государственной службы в современной России
10. Регламентация профессиональной деятельности
11. Сравнительный анализ правового статуса государственного гражданского служащего и работника иной организации
12. Различия правового статуса государственного служащего в России и за рубежом
13. Базовые ценности на государственной гражданской службе
14. Конфликт интересов на государственной гражданской службе и методы его урегулирования
15. Социально-психологические особенности профессиональной деятельности
16. Сравнительный анализ методов стимулирования для работников коммерческих структур и государственных служащих
17. Профессиональное выгорание и варианты решения проблемы
18. Анализ системы управления должностным ростом на государственной гражданской службе
19. Кадровый резерв в процессе управления должностным ростом государственного гражданского служащего
20. Правовое обеспечение приема на государственную службу
21. Технологии управления персоналом: сравнительный анализ их использования в коммерческих структурах и на государственной службе
22. Критерии оценки претендентов при приеме на государственную службу
23. Служебный контракт на государственной гражданской службе, его отличия от трудового договора
24. Сравнительный анализ трудовых отношений в государственных и коммерческих организациях

6.2. Вопросы к экзамену по курсу «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

1. Понятие государственной кадровой политики.
2. Понятие муниципальной кадровой политики.

3. Понятие кадровой политики страны.
4. Сущность кадровой политики организации.
5. Принципы кадровой политики организации.
6. Объект и предмет кадровой политики организации.
7. Цели, задачи и функции кадровой политики организации.
8. Факторы, определяющие кадровую политику организации.
9. Взаимосвязь стратегии управления персонала с кадровой политикой организации.
10. Система и подсистемы кадровой политики организации.
11. Процесс формирования (построения) кадровой политики организации.
12. Основные направления (элементы) кадровой политики организации.
13. Основные мероприятия по реализации кадровой политики организации.
14. Документальное оформление кадровой политики организации.
15. Эффективность кадровой политики организации.
16. Понятие и сущность кадрового аудита.
17. Классификация типов кадрового аудита.
18. Система кадрового аудита.
19. Объекты и предметы кадрового аудита.
20. Цели и задачи кадрового аудита.
21. Направления (параметры) кадрового аудита.
22. Программа проведения кадрового аудита.
23. Уровни аудиторской проверки.
24. Процесс кадрового аудита.
25. Технология проведения кадрового аудита.
26. Методы проведения кадрового аудита.
27. Аудиторское заключение.
28. Организационный механизм кадровой политики организации.
29. Критерии эффективной кадровой политики организации.
30. Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития.
31. Кадровая политика государственного органа.
32. Кадровая политика органа местного самоуправления.
33. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
34. Кадровая документация как объект кадровой политики.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

1. Захарова Т. И. Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие . М.: Евразийский открытый институт, 2011. Университетская библиотека online. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90960&sr=1
2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: Учебное пособие для студентов по направлению подготовки Государственное и муниципальное управление Профиль подготовки – Управление социально-экономическим развитием территорий Квалификация (степень) выпускника – Магистр. Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. Университетская библиотека online. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=277421&sr=1
3. Мельников, С.Б. Подготовка команд нового поколения профессиональных муниципальных управленцев высшей квалификации / С.Б. Мельников. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 101 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4890-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=288830

4. Управление персоналом: учебник Юнити-Дана, 2012 Университетская библиотека online. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118464&sr=1
5. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики / В.В.Черепанов. Учебник. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 679с.

7.2. Дополнительная литература

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учебное пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2011. (электронный ресурс http://znanium.com).
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010.
3. Киселев С.Г. Государственная гражданская служба. Учебное пособие. М.: Проспект, 2008.
4. Конституция Российской Федерации. Любое издание.
5. Коргова М.А. Отбор персонала как технология кадрового менеджмента в современных условиях. Пятигорск: ПГЛУ, 2011.
6. Никонова Т.В., Сухарев С.А. Управленческий аудит: персонал / Под ред. Проф. Ю.Г. Одегова – М.: Экзамен, 2009.
7. Михайлов К.М. Аттестация персонала. практическое пособие М.: Альфа-Пресс, 2011.
8. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство «Экзамен», 2009.
9. Сороко А.В. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: форми- рование, развитие и управление. М.: Дело, 2011.
10. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Любое издание.
11. Федеральный закон № 25-ФЗ от 2 марта 20007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации».
12. Федеральный закон № 79-ФЗ от 24 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
13. Черепанов В.В., Иванов В.П. Основы государственной службы и кадровой политики: Учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
14. Аверин А.Н. Управление персоналом. Кадровая и социальная политика организации: Учебное пособие. М.: Флинта, 2005.
15. Анисимов С.А. и др. Кадровый потенциал государственной службы: оценка и аттестация. М.: РАГС, 2002.
16. Артамонова Н.В. Управление персоналом: Учебное пособие. Ч. 2. Кадровая полиика. СПб.: СПбГУАП, 1998.
17. Атаманчук С.Г., Матирко В.И. Государственная служба: кадровый потенциал: Учебное пособие М.: Дело, 2001.
18. Берсенева Л.С. Мероприятия службы управления персоналом, проектировании кадровой политики организации // Кадровая политика в современной организации: основные направления, тенденции, модели, проблемы, перспективы. М.; Волгоград: ОС «Глобус», 2008. Ч. 3. С. 51–61.
19. Благовестнова С.Д., Кузнецова Н.В. Аттестация государственных гражданских служащих по государственному заказу: Методическое пособие. М.: ГУ ВМЭ, 2010.
20. Володина Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы: Практическое пособие. М.: Эксмо, 2009.
21. Гаврилова Е.И. Кадровая политика на муниципальной службе // Управление и об- щество. Тамбов: Издательство СП Чеснокова А.В., 2010. С. 35–37.
22. Гладышев А.Г. и др. Муниципальная кадровая политика: Учебное пособие. М.: Муниципальный мир, 2003.

23. Гончаров М.И. Консалтинг в антикризисном управлении (теория и практика) –М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2008.
24. Гончарова Н.Г., Ростовцева Ю.В. Организация конкурентного отбора и проведение аттестации федерального государственного гражданского служащего: Учебное пособие. М.: РПА Минюста России, 2009.
25. Горшкова Е.В. Вопросы теории и практики мотивации труда государственных гражданских служащих. М.: ИПК госслужбы, 2010.
26. Ибрагимов У.Ф. Социальные проблемы формирования и развития кадрового потенциала органов местного самоуправления: Автореф. дис. … к.соц.н. М.: РУДН, 2009.
27. Игнатов В.Г. и др. Муниципальная кадровая политика: проблемы организации и опыт профессионального развития служащих: Учебное пособие. Ростов н/Д.: СКАГС, 2003.
28. Ижбулатова О.В. Формирование и реализация кадровой стратегии организации: Автореф. дис. … к.э.н. Саранск: СГЭУ, 2008.
29. Ищенко И.Г. Кадровая политика и социальные технологии в управлении персона- лом. Пенза: ПГПУ, 2006.
30. Карпичев В.С. Опережающее профессиональное образование государственных служащих: технологический поиск: Пособие. М.: РАГС, 2007.
31. Киселева Е.В. Планирование и развитие карьеры: Учебное пособие. Вологда: Легия, 2010.
32. Князева О.В. Разработка кадровой стратегии организации: Автореф. дис. … к.э.н. Саратов: ПАГС, 2011.
33. Ковалева М.С. Мотивация и стимулирование персонала в системе кадровой поли- тики организации: Автореф. дис. … к.э.н. М.: РАЭ, 2005.
34. Кузнецова Н.В. Аудит кадровой документации: Учебное пособие. Иркутск: БГУЭП, 2010.
35. Лотова И.П. Профессиональная карьера государственных служащих: теория, методология, практика. М.: Б.и., 2008.
36. Лукаш А.И. Социально-нормативное регулирование кадровой политики в системе федеральных органов исполнительной власти: Автореф. дис. … к.соц.н. Волгоград: ВАГС, 2007.
37. Магура М.И., Курбатова М.В. Современные персонал-технологии: Практическое пособие. М.: ЗАО «Бизнес-школа ″Интел-Синтез″», 2001.
38. Марченко И.П. Особенности формирования кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в современной России. Новосибирск, 2004.
39. Матирко В.И. Проблемы кадровой политики в государственном аппарате: Учебное пособие. М.: Дело, 1996.
40. Межидова П.С. Регулирование кадровых процессов в государственной службе (социологический анализ). М.: РАЭ, 2001.
41. Наумова И.Е. Управление развитием кадрового потенциала. Казань: Медицина, 2001.
42. Нечипоренко В.С., Вернигорова Т.П., Черечукин В.В. Управление персоналом го- сударственной гражданской службы: Учебное пособие. М.: МГУУ Правительства Москвы, 2010.
43. Новокрещёнов А.В. Государственная кадровая политика: Учебное пособие. Ново- сибирск: СибАГС, 2010.
44. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие. М.: Альфа-Пресс, 2010.
45. Онохова В.В. Поступление на муниципальную службу: правовое регулирование и практика реализации законодательства о муниципальной службе: Научно-практическое пособие. Иркутск: ИЗПИ, 2009.

46. Охонский Е.В., Сулемов В.А. Формирование государственной кадровой политики: концептуальные основы, цели, приоритеты // Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. Кадроведение: Курс лекций. М.: РАГС, 1998.
47. Оценка персонала государственной службы: аттестация, квалификационный экза мен: Учебное пособие. М.: МГУУ, 2007.
48. Половинко В.С. и др. Контроллинг и аудит персонала: Учебное пособие. Омск: ОГУ, 2007.
49. Пономаренко Б.Т. Методология и методика научного анализа кадровых процессов // Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. Кадроведение: Курс лекций. М.: РАГС, 1998. С. 85–101.
50. Понукалина О.В. Современные персонал-технологии: трудоустройство и наём персонала: Учебное пособие. Саратов: СГТУ, 2007.
51. Рыбак Я.О. Кадровая политика. М.: Лаборатория книги, 2010.
52. Савельева А.В. Управление карьерой: Учебное пособие. Казань: Юниверсум, 2010.
53. Сидунова Г.И. Кадровая политика: сущность, структура, развитие. Волгоград: ВГТУ, 2003.
54. Скавитин А.В. Управление высвобождением персонала в новых экономических условиях России. Иркутск: БГУЭП, 2005.
55. Столярова В.А. Комплексная оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих: Учебно-методические рекомендации. М.: Минсоцздрав РФ, 2007.
56. Столярова В.А. Мотивация и стимулирование профессиональной служебной дея- тельности государственных гражданских служащих: Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2010.
57. Сулелов В.А. Государственная кадровая политика в современной России. Теория, история, новые реалии. М.: РАГС, 2006.
58. Сухарев С.А. Аудит персонала – необходимое условие совершенствования его управлением: Автореф. дис. … к.э.н. М.: РАЭ, 1999.
59. Таскаев Г.С. Современные системы и технологии обучения персонала. М.: МАКС Пресс, 2011.
60. Ткалич А.И. Консалтинговый сервис: Учебное пособие.- М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009.
61. Уланова Е.М. Методы и методика отбора и набора персонала: Учебное пособие. Тамбов: ТГУ, 2009.
62. Халилова Т.В., Мусаев Р.А. Кадровая политика и государственная служба в Российской Федерации: Учебное пособие. Казань: КГТУ, 2009.
63. Хохлов А.А. Кадровые процессы в системе государственной власти (логический анализ). М.: МПСИ, 2000.
64. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2009. Ч. 1.
65. Шамадова Г.М. Эффективность кадрового потенциала органов местного самоуправления. М.: ВивидАрт, 2009.
66. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. К.: МАУП, 2000.
67. Щукина Т.В. Кадровая политика и государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации. Липецк: ЛГТУ, 2009.

7.3. Интернет-ресурсы:

http://biblioclub.ru- Университетская библиотека onlain
www.kadr-press.ru
www.ohranatruda.ru - информационный портал в области охраны труда;

www.risot.safework.ru - сайт «Российская Информационная Система Охраны Труда»;
www.rospensia.ru - сайт журнала «Пенсия»;
www.vgss.ru - сайт журнала «Вестник государственного социального страхования»;
www.mzsrrf.ru Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации
www.gks (сайт Федеральной служба государственной статистики РФ Росстата РФ)
www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»)
www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
www.ace-consulting.ru
www.improvement.ru

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- ОС Microsoft Windows XP Professional, Microsoft Office 2007.
- презентационное оборудование:
- компьютерный класс с выходом в интернет

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС3+ ВО по направлению 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление»

Материалы для диагностического контроля (тестовые задания)

Тесты по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;

б - политику по отношению к временным работающим;

в - уровень оплаты;

г - оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

а - разработка стратегии управления персоналом;

б - работа с кадровым резервом;

в - переподготовка и повышение квалификации работников;

г - планирование и контроль деловой карьеры;

д - планирование и прогнозирование персонала;

е - организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;

б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

а - метод аналогий;

б - метод структуризации целей;

в - морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а - метод аналогий;

б - метод творческих совещаний.

11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - статистические;

г - социально-психологические;

д - стимулирования.

12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

15. Какой из трёх элементов не имеет отношения к затратам на персонал:

а - прямая заработная плата и оклады

б - стоимость профессионального обучения

в - стоимость расходов на усовершенствование рабочих мест сотрудников.

16. Управление по целям - это:

а) система управления достижением целей и неотъемлемая часть управления организацией;

б) установление конкретных измеримых целей для каждого работника и периодический обзор достигнутых результатов;

в) четкая увязка всех целей (горизонтальная и вертикальная);

г) установление количественных и качественных целей организации.

17. В системе управления по целям основные показатели оцениваются:

а) комплексно,

б) количественно,

в) системно,

г) постоянно,

д) качественно,

е) регулярно.

18. Контроллинг позволяет определить причины невыполнения плана, способствует выработке предложений по уменьшению отклонений в будущем. Связь контроллинга с какой функцией управления здесь описана:

а) с планированием;

б) с анализом;

в) с регулированием;

г) с контролем.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС3+ ВО по направлению «Государственное и муниципальное управление»

Автор(ы): к.полит.н., доц. Товченко Р.Б.

Рецензент(ы): к.ю.н., доц. Березовский Д.В.

Программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры «___» ____ 20__г.

Внесенные изменения утверждаю

«_____» _____ 20___г.

Заведующий кафедрой _____