

**Аннотация к рабочей программе учебной дисциплины
«Кадровая политика и кадровый аудит»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): «Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Цель изучения дисциплины	подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности на основе получения теоретических знаний в области внедрения, формирование у обучающихся понимания сущности кадровой политики организации, ее основных направлений и этапов формирования, а также содержания деятельности по стратегическому управлению персоналом и кадровому аудиту.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> – получение знаний по сущности кадровой политики и определению ее места в системе управления персоналом организации; – формирование навыков и умений по выявлению связи кадровой политики и стратегического управления персоналом; – понимание основных факторов, определяющих содержание кадровой политики современной организации; – приобретение знаний и навыков по определению направлений кадровой политики; – приобретение знаний и навыков по технологии проведения аудита персонала, определению целей, задач и направлений кадрового аудита и консалтинга в организации; – формирование способности и готовности к организации и проведению кадрового аудита, разработке и реализации положений кадровой политики в современных организациях.
Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
Тема 1. Кадровая политика как основа управления персоналом организации	<p>Сущность кадровой политики, корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.</p> <p>Назначение кадровой политики, ее цель. Элементы кадровой политики: политики занятости, обеспечения рабочей силой, обучения персонала, в области развития и карьеры, сокращения персонала, мотивации.</p> <p>Основные типы кадровой политики организации.</p>
Тема 2. Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики	<p>Основные направления кадровой политики: технология производства, вложения в персонал, эксплуатация персонала, человеческие отношения.</p> <p>Внешние и внутренние факторы, определяющие формирование кадровой политики. Стадии жизненного цикла организации и их связь с управлением персоналом.</p>
Тема 3. Формирование и реализация кадровой политики. Этапы	<p>Процесс формирования кадровой политики, основные принципы работы. Учет связи кадровой политики и стратегии развития организации. Локальные нормативные акты, в которых учитывается кадровая политика.</p>

проектирования кадровой политики.	Разработка Положения о кадровой политике: структура, форма представления. Пути реализации кадровой политики с учетом кадровых мероприятий, проводимых на предприятии, критерии оценки эффективности кадровой политики.
Тема 4. Сущность и содержание кадрового планирования	Численность и структура персонала организации. Качественные и количественные характеристики персонала. Понятия нормативной, списочной и явочной численности персонала; причины сменяемости персонала. Основные виды структуры персонала организации: организационная, функциональная, штатная, ролевая, социальная. Содержание и функции кадровых технологий. Сущность кадрового планирования, его цели и задачи, место кадрового планирования в системе работы с персоналом организации. Соотношение целей организации и кадрового планирования. Основные виды кадрового планирования. Кадровый контроллинг.
Тема 5. Понятие и направления кадрового аудита	Понятие аудита персонала. Его цели и задачи. Субъекты и объект кадрового аудита. Уровни кадрового консалтинга и аудита. Место аудита персонала в системе управления организацией. 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 6. Кадровый аудит как механизм совершенствования кадровой политики. Аудит кадрового потенциала организации.	Оптимизация структуры кадрового состава. Совершенствование использования рабочего времени в организации. Анализ социально-психологического климата в организации. Взаимосвязь ситуации на рынке труда, макроэкономических тенденций, изменений нормативно-правовой среды, образовательных тенденций, целей организации, стиля управления, кадрового потенциала организации и кадровой политики. 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.