

Государственное образовательное учреждение высшего образования
**«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АКАДЕМИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ»
(ГОУ ВО КРАГСиУ)**

**«КАНМУ СЛУЖБАӦ ДА ВЕСЬКӦДЛЫНЫ ВЕЛӦДАН КОМИ
РЕСПУБЛИКАСА АКАДЕМИЯ»**
вылыс тшупӧда велӧдан канму учреждение
(КСдаВВКРА ВТШВ КУ)

Утверждена в структуре
ОПОП 38.03.03 Управление персоналом
(решение Ученого совета
от 10.06.21 № 11, с изм.
от 15.06.2023 № 10)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА 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*

Форма обучения – *очная, заочная*

Год начала подготовки – *2021*

Сыктывкар
2021

Рабочая программа дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от «14» декабря 2015 года №1461;

- Приказа Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 05.04.2017 № 301;

- учебного плана ГОУ ВО «Коми республиканская академия государственной службы и управления» по направлению 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) направленность (профиль) «Управление персоналом организации».

1. Цели и задачи учебной дисциплины

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» является 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.

1.2. Задачи учебной дисциплины

Освоение дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» способствует достижению следующих задач:

- 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.

1.3. Виды компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

Изучение дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» направлено на формирование следующей профессиональной компетенции:

ПК-1 - знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

ПК-26 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал.

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» является *элективной* для изучения, относится к *вариативной части* программы Блока 1 «Дисциплины (модули)».

2. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

В результате изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» обучающиеся должны овладеть следующими знаниями, умениями и навыками, соотнесенными с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть
Профессиональные компетенции			
<i>Вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая деятельность:</i>			
ПК-1 - знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника	применять на практике принципы и подходы стратегического управления персоналом; разрабатывать и оценивать кадровую политику организации; определять направления использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника	навыками разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации
<i>Вид деятельности: информационно-аналитическая деятельность:</i>			
ПК-26 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами	основы проведения кадрового аудита и контроллинга персонала; важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей	проводить кадровый аудит и контроллинг персонала в соответствии с поставленной целью; применять на практике методы экономического и статистического анализа трудовых показателей	навыками проведения аудита и контроллинга персонала; навыками экономического и статистического анализа трудовых показателей

бюджетирования затрат на персонал			
--------------------------------------	--	--	--

3. Объём учебного времени на освоение учебной дисциплины

Очная форма обучения:

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	36,25
Аудиторные занятия (всего):	36
Лекции	18
Практические занятия	18
Лабораторные занятия	
Промежуточная аттестация	0,25
Консультация перед экзаменом	
Экзамен	
Зачет	0,25
Контрольная работа	
Руководство курсовой работой	
Самостоятельная работа	71,75
Самостоятельная работа в течение семестра	67,75
Подготовка контрольной работы	
Написание курсовой работы	
Подготовка к промежуточной аттестации	4
Вид текущей аттестации	контрольная работа
Общая трудоёмкость дисциплины:	
часы	108
зачётные единицы	3

Заочная форма обучения

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	12,25
Аудиторные занятия (всего):	12
Лекции	6
Практические занятия	6
Лабораторные занятия	
Промежуточная аттестация	0,25
Консультация перед экзаменом	0
Экзамен	
Зачет	0,25
Контрольная работа	
Руководство курсовой работой	

Самостоятельная работа	95,75
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	91,75
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	4
Вид текущей аттестации	<i>контрольная работа</i>
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	108
<i>зачётные единицы</i>	3

Изучение дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» не предусматривает подготовку курсовой работы.

4. Содержание тем учебной дисциплины

Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
Тема 1. Кадровая политика как основа управления персоналом организации (ПК-1, ПК-26)	Сущность кадровой политики, корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики. Назначение кадровой политики, ее цель. Элементы кадровой политики: политики занятости, обеспечения рабочей силой, обучения персонала, в области развития и карьеры, сокращения персонала, мотивации. Основные типы кадровой политики организации.
Тема 2. Основные факторы, определяющие содержание кадровой политики (ПК-1, ПК-26)	Основные направления кадровой политики: технология производства, вложения в персонал, эксплуатация персонала, человеческие отношения. Внешние и внутренние факторы, определяющие формирование кадровой политики. Стадии жизненного цикла организации и их связь с управлением персоналом.
Тема 3. Формирование и реализация кадровой политики. Этапы проектирования кадровой политики. (ПК-1, ПК-26)	Процесс формирования кадровой политики, основные принципы работы. Учет связи кадровой политики и стратегии развития организации. Локальные нормативные акты, в которых учитывается кадровая политика. 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 (ПК-1, ПК-26)	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 (ПК-1, ПК-26)	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. (ПК-1, ПК-26)	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.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

5.1 Основная литература:

Информационные системы и технологии управления / ред. Г.А. Титоренко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с.: ил., табл., схемы – (Золотой фонд российских учебников). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115159>.

5.2. Дополнительная литература:

1. Вылегжанина, А.О. Прикладные информационные технологии в экономике / А.О. Вылегжанина. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 244 с.: ил., схем, табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446662>.

2. Гринберг, А.С. Информационные технологии управления / А.С. Гринберг, А.С. Бондаренко, Н.Н. Горбачёв. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 479 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119135>.

3. Гущин, А.Н. Информационные технологии в управлении / А.Н. Гущин. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 112 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=482517>.

4. Информатика / Е.Н. Гусева, И.Ю. Ефимова, Р.И. Коробков и др.; Министерство образования и науки Российской Федерации. – 4-е изд., стер. – М.: Издательство «Флинта», 2016. – 261 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83542>.

5. Колокольникова, А.И. Информатика / А.И. Колокольникова, Е.В. Прокопенко, Л.С. Таганов. – М.: Директ-Медиа, 2013. – 115 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210626>.

6. Провалов, В.С. Информационные технологии управления / В.С. Провалов. – 4-е изд., стер. – М.: Издательство «Флинта», 2018. – 374 с. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=69111>.

7. Уткин, В.Б. Информационные системы и технологии в экономике / В.Б. Уткин, К.В. Балдин. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 336 с. – (Профессиональный учебник: Информатика). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119550>.

5.3. Электронно-библиотечная система:

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).
2. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).

5.4. Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Справочно-правовая система «Гарант».
2. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).
4. Научная электронная библиотека (www.e-library.ru).
5. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).

5.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. Журнал «Кадровик» - www.kadr-press.ru.
2. Журнал «Кадровое дело» - www.kdelo.ru.
3. Журнал «Кадры предприятия» - www.dis.ru.
4. Журнал «Персонал-микс» - <http://www.personal-mix.ru>.
5. Журнал «Справочник кадровика» - <http://sk.kadrovik.ru>.
6. Журнал «Справочник по управлению персоналом» - <http://sup.kadrovik.ru>.
7. Журнал «Управление развитием персонала» - www.grebennikov.ru.
8. Журнал «Управление человеческим потенциалом» - www.grebennikov.ru.
9. on-line HR- journal. - <http://www.hr-journal.ru>.
10. Портал «Сообщество менеджеров Экзекутив» - www.e-xecutive.ru

6. Средства обеспечения освоения учебной дисциплины

В учебном процессе при реализации учебной дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» используются следующие ресурсы:

Информационные технологии	Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем
Офисный пакет для работы с документами	Microsoft Office Professional LibreOffice
Информационно-справочные системы	Справочно-правовая система "Консультант Плюс"
	Справочно-правовая система "Гарант"
Электронно-	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

библиотечные системы	Научная электронная библиотека (www.e-library.ru)
	Национальная электронная библиотека (https://нэб.рф)
Электронная почта	Электронная почта в домене krag.ru
Средства для организации вебинаров, телемостов и конференций	Сервисы веб- и видеоконференцсвязи, в том числе BigBlueButton,

Сопровождение освоения дисциплины обучающимся возможно с использованием электронной информационно-образовательной среды ГОУ ВО КРАГСиУ, в том числе образовательного портала на основе Moodle (<https://moodle.krag.ru>).

7. Материально-техническое обеспечение освоения учебной дисциплины

При проведении учебных занятий по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит» задействована материально-техническая база ГОУ ВО КРАГСиУ, в состав которой входят следующие средства и ресурсы для организации самостоятельной и совместной работы обучающихся с преподавателем:

- специальные помещения для реализации данной дисциплины представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации;

- помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

- компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;

- библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;

- серверное оборудование, включающее, в том числе, несколько серверов серии IBM System X, а также виртуальные сервера, работающие под управлением операционных систем Calculate Linux, включенной в Реестр Российского ПО, и Microsoft Windows Server и служащими для размещения различных сервисов и служб, в том числе для обеспечения работы СУБД MySQL и MS SQL Server;

- сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Internet с общей скоростью подключения 10 Мбит/сек, а

также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии;

- интерактивные информационные киоски «Инфо»;
- программные и аппаратные средства для проведения видеоконференцсвязи.

Кроме того, в образовательном процессе обучающимися широко используются следующие электронные ресурсы:

- система Internet (скорость подключения – 5 Мбит/сек);
- сайт www.krags.ru;
- беспроводная сеть Wi-Fi (в открытом доступе).

Конкретные помещения для организации обучения по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит» представлены в Справке о материально-техническом обеспечении образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, сформированной в соответствии с расписанием учебных занятий и промежуточной аттестации и паспортами кабинетов ГОУ ВО КРАГСиУ.