

Министерство просвещения Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра экономики, менеджмента, маркетинга и технологий экономического  
образования

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.В.01.ДВ.01 «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ»**

Направление подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Профиль программы «Экономика и управление в профессиональной образовательной организации (по элективным модулям\*)»

Автор(ы): канд. экон. наук, доцент, Е.И. Чучкалова  
доцент  
ст. преп. О.Г. Маскина

Одобрена на заседании кафедры экономики, менеджмента, маркетинга и технологий экономического образования. Протокол от «24» декабря 2021 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности научно-методической комиссией института ГСЭО РГППУ. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цель освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит»: формирование системных знаний, использование научных основ, теоретических и методических положений, практического опыта в области экономики и организации труда персонала государственной и муниципальной организации при формировании социально-экономических отношений в современных условиях.

Задачи:

- изучение основ экономики труда, содержания и развития системы социально-трудовых отношений, мотивации, приемов и способов, обеспечивающих эффективную трудовую деятельность в современных условиях;
- ознакомление с методами исследования трудовой деятельности работника, изучение путей совершенствования трудового процесса.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» относится к дисциплинам по выбору учебного плана.

Для изучения учебной дисциплины необходимы знания, умения и владения, формируемые следующими дисциплинами:

1. Экономика организации.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Комплексный экономический анализ.

## **3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- ПКО-2 Способен осуществлять руководство научно-исследовательскими, проектными работами в сфере профессионального образования, дополнительного образования;
- ПКР-8 Способен формировать структуру профессиональной образовательной организации, обеспечивающую ее развитие, повышение качества образовательных услуг и эффективность деятельности организации в условиях цифровой экономики;



- ПКР-9 Способен организовывать и оценивать качество работы педагогических работников по реализации программ СПО, ДПП в условиях цифровой экономики.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Понятийный аппарат кадровой политики и кадрового аудита;
32. Основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики;
33. Правила построения и управления карьерой работников;
34. Нормативно-правовые основы кадровой политики на федеральном, региональном и локальном (ведомственном) уровне;
35. Современные формы мотивации персонала и условия их эффективного применения, методы подбора, расстановки, оценки и аттестации работников;
36. Содержание кадровой работы в органе государственной власти/управления и местного самоуправления, в иной общественной организации/учреждении.

Уметь:

- У1. Использовать полученные знания в управленческой (служебной) практике;
- У2. Применять и совершенствовать нормативные документы, определяющие процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие кадров в организации и вне ее (положения, административные и должностные регламенты);
- У3. Разрабатывать кадровую политику и применять способы кадрового аудита.

Владеть:

- В1. Навыками формирования и модернизации кадрового состава, распределения и исполнения полномочий должностей и подразделений;
- В2. Навыками оценки работников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций профессионального взаимодействия;
- В3. Навыками выявления причин социальной напряженности в организации и приемами ее снижения.

## **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### ***4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы***

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач. ед. (144 час.), семестр изучения – 2, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.



Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	2 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	144
Контактная работа, в том числе:	30
Практические занятия	30
Самостоятельная работа студента	114
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Экзамен	2 сем.

*\*Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

#### 4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Кадровая политика и стратегия развития организации	2	22	-	4	-	18
2. Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности	2	22	-	4	-	18
3. Развитие персонала в организации.	2	22	-	4	-	18
4. Мотивация и стимулирование персонала.	2	26	-	6	-	20
5. Оценка в системе управления персоналом.	2	26	-	6	-	20
6. Управленческий аудит.	2	26	-	6	-	20

*\*Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*



### **4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин**

#### **Раздел 1. Кадровая политика и стратегия развития организации**

Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики. Кадровая политика и кадровые процедуры. Кадровая программа организации. Диагностическая модель (УП-модель) в управлении персоналом: возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации. Законодательство о государственной и муниципальной службе в РФ и основы государственной кадровой политики.

#### **Раздел 2. Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности**

Определение потребности в персонале. Маркетинг персонала. Нормирование и учет численности персонала. Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва. Найм и отбор персонала в организацию. Организация отбора персонала, методы оценки кандидатов при найме и отборе. Нормативная база отбора на государственную (муниципальную) службу, федеральное и местное законодательство. Регламентация деятельности персонала. Содержание работы по формированию организационной структуры управления.

#### **Раздел 3. Развитие персонала в организации.**

Развитие персонала как социально-экономический процесс. Социально-экономическая эффективность развития персонала. Управление карьерой, виды карьер. Особенности развития персонала в органах государственного и муниципального управления.

#### **Раздел 4. Мотивация и стимулирование персонала.**

Мотивация как внутренний, имманентный, основной компонент самосознания работника. Ориентация работника на «достижение» или «избегание», «позитивность-негативность» реакции. Оплата и стимулирование труда. Традиционная система компенсации. «Нетрадиционные» методы компенсации. Законодательство о стимулировании государственных (муниципальных) служащих.

#### **Раздел 5. Оценка в системе управления персоналом.**

Место и роль функции оценки в системе управления персоналом. Задачи управления, требующие оценки персонала: найм, отбор, организация деятельности, контроль. Основные методы оценки персонала. Экспертная оценка профессионально-значимых, деловых и личностных качеств.

#### **Раздел 6. Управленческий аудит.**

Цели и задачи управленческого аудита. Процесс управленческого аудита. Сбор информации. Анализ и синтез информации. Подготовка аудиторского



заключения. Диагностика работы с персоналом. Качество менеджмента персонала. Место аудита в системе управления персоналом организации. Философия аудита персонала. Уровни проведения кадрового аудита. Инструментарий проведения аудита персонала. Последовательность проведения аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. Для поддержки самостоятельной работы обучающихся использованы информационно-коммуникационные образовательные технологии, в частности, облачные технологии, электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС), электронные средства обучения и электронно-библиотечные системы. При этом результативность организации самостоятельной работы обучающихся существенно повышается за счет доступности материалов, упорядоченности работ и возможности получения консультации преподавателя.

2. Технология обучения в сотрудничестве применяются при проведении семинарских, практических и лабораторных занятий, нацелены на совместную работу в командах или группах и достижение качественного образовательного результата.

3. Традиционные образовательные технологии представлены комбинацией объяснительно-иллюстративного и репродуктивного методов обучения. Осуществляются с использованием информационных лекций, семинаров, практических занятий или лабораторных работ. При использовании данных методов деятельность учащегося направлена на получение теоретических знаний и формирования практических умений по дисциплине.

4. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);



- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### **6.1 Основная литература**

1. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюлова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Ермишина Е. Б. Экономика труда : учебное пособие. - Краснодар : Южный институт менеджмента, 2017. - 106 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411>.

3. Степанова С. М., Челнокова Н. Ю., Луховская О. К. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления : учебное пособие. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 146 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73330>.

4. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник / К. В. Воденко и др. ; отв. ред. К. В. Воденко. - 2-е изд., стер. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Дашков и К° ; Ростов на Дону : Наука-Спектр, 2019. - 373 с.

5. Лапчик М. П. Подготовка педагогических кадров в условиях информатизации образования : учебное пособие / Лапчик М. П. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 185 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/151575>.

### **6.2 Дополнительная литература**

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В.В. Черепанов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Бевзюк Е. А., Попов С. В. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие. - Москва : Дашков и К, 2017. - 212 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57110>.

3. Янкович, Ш. А. Делопроизводство в кадровой службе : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 «Управление персоналом» / Ш. А. Янкович. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 160 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81624.html>



### **6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

Интернет-ресурсы:

1. Информационно-правовой портал. Режим доступа: <http://www.garant.ru>
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор). Режим доступа: <http://obrnadzor.gov.ru>
3. Сайт Министерства общего и профессионального образования Свердловской области. Режим доступа: <http://www.minobraz.ru>

Программное обеспечение:

1. Операционная система Windows.
2. Офисная система Office Professional Plus.
3. Табличный процессор Excel.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

