

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Кафедра управления менеджмента

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

«Региональное государственное и муниципальное управление»

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИИ Б1.О.07

краткое наименование дисциплины – КПиКА

по направлению подготовки: 38.04.04 Государственное и муниципальное
управление

формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

Год набора 2024

Новосибирск, 2023

1. Планируемые результаты освоения дисциплины

Дисциплина (Б1.О.07, «Кадровая политика и кадровый аудит организации») обеспечивает овладение следующими компетенциями:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код компонента компетенции | Наименование компонента компетенции |
|-----------------|---|----------------------------|--|
| УК-3 | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.2. | Способность вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели |
| УК-6 | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.2. | Способность находить способы совершенствования приоритетов собственной деятельности на основе самооценки |
| ОПК-1 | Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти | ОПК-1.2. | Способность реализовывать антикоррупционную составляющую в логике решения задач государственного и муниципального управления. |
| ОПК-6 | Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти | ОПК-6.2. | Способность моделировать административные процессы и процедуры в сфере публичного управления, управления в социальной сфере |
| ПКо-3 | Способен использовать технологии управления персоналом, формировать и реализовывать кадровую политику, проводить кадровый аудит | ПКо-3.1. | Способность использовать технологии управления персоналом, формировать и реализовывать кадровую политику, проводить кадровый аудит |

2. Объем дисциплины

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем:

очная форма обучения – 32 часа (из них лекции – 10 ч., занятия семинарского типа – 22 ч.);
на самостоятельную работу обучающихся – 40 ч.

заочная форма обучения 16 часа (из них лекции – 4 ч., занятия семинарского типа – 12 ч.);
на самостоятельную работу обучающихся – 52 ч.

3. Структура дисциплины

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование тем, разделов | Объем дисциплины, час. | | | | | СР | Форма текущего контроля, промежуточной аттестации |
|--------------------------|--|------------------------|--|----|-----------|-----|-----------|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Раздел 1 | Взаимосвязь кадровой политики, кадровой стратегии и управления персоналом | 36 | 6 | | 12 | | 24 | |
| Тема 1.1 | Основы кадровой политики | 12 | 2 | | 4 | | 8 | О ₁ П ₁ |
| Тема 1.2. | Кадровые стратегии | 12 | 2 | | 4 | | 8 | О ₂ П ₂ |
| Тема 1.3. | Управление персоналом на основе кадровой политики | 12 | 2 | | 4 | | 8 | О ₃ П ₃ |
| Раздел 2 | Кадровый аудит как инструмент организационного развития | 36 | 4 | | 10 | | 16 | |
| Тема 2.1 | Организационно-правовые основы кадрового аудита | 18 | 2 | | 5 | | 8 | О ₄ П ₄ |
| Тема 2.2. | Методология и методы кадрового аудита | 18 | 2 | | 5 | | 8 | О ₅ П ₅ |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | | Зачет |
| Всего: | | 72 | 10 | | 22 | | 40 | |

Используемые сокращения:

Л - занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР - лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ - практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР - индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ - занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО - самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

* формы заданий текущего контроля успеваемости (контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол) и т.п.) и виды учебных заданий (эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.), с применением которых ведется мониторинг успешности освоения образовательной программы обучающимися

** формы промежуточной аттестации: экзамен (Э), зачет (З)/зачет с оценкой (З/О)

Заочная форма обучения

| № п/п | Наименование тем, разделов | Объем дисциплины, час. | | | | | СР | Форма текущего контроля, промежуточной аттестации |
|-------|----------------------------|------------------------|--|----|----|-----|----|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-----------|----------|--|-----------|--|-----------|---------------------------------|
| Раздел 1 | Взаимосвязь кадровой политики, кадровой стратегии и управления персоналом | 36 | 2 | | 6 | | 30 | |
| Тема 1.1. | Основы кадровой политики | 12 | 1 | | 2 | | 10 | О ₁ П ₁ Т |
| Тема 1.2. | Кадровые стратегии | 12 | 1 | | 2 | | 10 | |
| Тема 1.3. | Управление персоналом на основе кадровой политики | 12 | | | 2 | | 10 | |
| Раздел 2 | Кадровый аудит как инструмент организационного развития | 36 | 2 | | 6 | | 22 | |
| Тема 2.1. | Организационно-правовые основы кадрового аудита | 18 | 1 | | 3 | | 11 | О ₂ П ₂ Т |
| Тема 2.2. | Методология и методы кадрового аудита | 18 | 1 | | 3 | | 11 | |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | | Зачет |
| Всего | | 72 | 4 | | 12 | | 52 | ак.ч |

Используемые сокращения:

Л - занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР - лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ - практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР - индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ - занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО - самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

* формы заданий текущего контроля успеваемости (контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол) и т.п.) и виды учебных заданий (эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.), с применением которых ведется мониторинг успешности освоения образовательной программы обучающимися

** формы промежуточной аттестации: экзамен (Э), зачет (З)/зачет с оценкой (З/О)

4.Форма промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации: зачет

5.Основная литература

1. Ершова, Н. А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах [Электронный ресурс] : монография / Н. А. Ершова, Н. В. Сергеева ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт) ; под ред. Н. А. Ершовой. - Электрон. дан. – Москва : МИРБИС, 2017. - 312 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445847> (дата обращения: 23.06.2022)., требуется авторизация. – Загл. с экрана.

2. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. - Электрон. дан. - Москва : Флинта, 2012. - 201 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070> (дата обращения: 23.06.2022)., требуется авторизация. - Загл. с экрана.