

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

Аннотация

РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.05 Кадровая политика и кадровый аудит в реализации
государственных и муниципальных проектов**

(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (магистратура)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование)

Программа магистратуры
«Управление государственными и муниципальными проектами»

Квалификация выпускника – магистратура

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» являются формирование современных представлений о кадровой политике и кадровом аудите организации, умений максимально использовать кадровый потенциал организации.

Задачи:

–Сформировать навык анализа внешней и внутренней среды функционирования организации.

–Уметь реализовывать открытую (закрытую) кадровую политику в зависимости от факторов внешней и внутренней среды организации;

–Закрепить знания типологии кадровой стратегии организации, принятый ее

руководством.

–Научить выстраивать уровни планирования кадровой политики.

–Осуществлять оценку компетентности персонала.

Для дисциплин, формирующих профессиональные компетенции: Формируемые дисциплиной знания и умения готовят выпускника данной образовательной программы к выполнению следующих обобщенных трудовых функций (трудовых функций):

НЕТ ПРОФСТАНДАРТОВ ПО ЭТОМУ НАПРАВЛЕНИЮ

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В соответствии с учебным планом период обучения по дисциплине – 3,4-й семестр.

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» в силу занимаемого ей места в ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебном плане по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами.

В качестве «входных» знаний дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин «Теория и механизмы государственного управления», «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления».

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» может являться предшествующей для получения навыков профессиональной деятельности.

3. Результаты освоения дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов»

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции (закрепленный за дисциплиной)	В результате освоения дисциплины обучающийся должен:
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную	И-1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели;	И-1. 3-1 знает методики командообразования; общие формы и методы ориентирования и организации деятельности команды, основные теории лидерства и стили

	стратегию для достижения поставленной цели		руководства И-1. У-2. умеет формулировать задачи членам команды с учетом возможностей их личностного, образовательного и профессионального роста, разрабатывать командную стратегию, применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели
		И-2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений;	И-2.3-1. Знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели. И-2. У-1. Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
ПК-2	Владение методами, инструментами проектной деятельности в органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления	И-1 Демонстрирует владение методами, инструментами проектной деятельности в органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления	И-1 3-1 Знает современные методы и инструменты проектной деятельности в органах государственной власти и органах местного самоуправления И-1 У-1 Умеет использовать современные методы и инструменты проектной деятельности в органах государственной власти и органах местного самоуправления

4. Структура и содержание дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов»

4.1. Структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

№	Наименование темы (раздела)	Количество часов		
		Всего	Контактные часы (аудиторная работа)	СР

№	Наименование темы (раздела)	Количество часов					
		Всего	Контактные часы (аудиторная работа)				СР
			Л	С	ПЗ	ГК/ИК	
1	2	3	4	5	6	7	8
Семестр № 3,4							
1.	Кадровая политика как социальное явление	18	4	4			10
2.	Кадровый потенциал общества	18	4	4			10
3.	Правовые основы кадровой политики	18	4	4			10
4.	Концептуальные основы кадровой политики	18	4	4			10
5.	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	20	4	4			12
6.	Кадровая политика в системе государственной службы	20	4	4			12
7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	20	4	4			12
8.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	20	4	4			12
9.	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	20	4	4			12
10.	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	18	4	4			10
11.	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	20	4	4			12
12.	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	20	4	4			12
13.	Кадровая политика организации	18	4	4			10
14.	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	20	4	4			12
15.	Проблемы формирования	20	4	4			12

№	Наименование темы (раздела)	Количество часов				
		Всего	Контактные часы (аудиторная работа)			СР
	и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации					
16.	Основы кадрового аудита	19	4	4		11
Всего		324	64	64	0	179
<i>Промежуточная аттестация (зачет) 3 семестр</i>						
<i>Промежуточная аттестация (экзамен) 4 семестр</i>						
ИТОГО		324	128			179

4.2. Содержание дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов»

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
1.	Кадровая политика как социальное явление	Основные понятия теории кадровой политики: Структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Социальная сущность кадровой политики.
2.	Кадровый потенциал общества	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала.
3.	Правовые основы кадровой политики	Место и роль Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.
4.	Концептуальные основы кадровой политики	Многоуровневый характер кадровой политики. Явления многосубъектности и разнообъектности кадровой политики. Структура субъектов государственной кадровой политики. Народ как первосубъект государственной кадровой политики Российской Федерации. Конституционные основы государственной кадровой политики. Полномочия субъектов государственной кадровой политики: Президента, Федерального Собрания (Совета Федерации, Государственной Думы), Правительства, высших органов судебной власти, федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Институты гражданского общества (политические партии,

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
		общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.
5.	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	<p>Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.</p> <p>Механизмы реализации кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.</p> <p>Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.</p> <p>Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.</p> <p>Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.</p>
6.	Кадровая политика в системе государственной службы	<p>Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.</p> <p>Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.</p> <p>Кадровая политика государственного органа.</p> <p>Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, иных видах государственной службы. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.</p> <p>Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.</p> <p>Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.</p> <p>Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.</p>
7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	<p>Система объективных и субъективных факторов, обуславливающих процессы формирования количественных и качественных характеристик кадрового потенциала государственной службы. Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы.</p>

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
		Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.
8.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	<p>Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики. Классификация региональных концепций кадровой политики. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.</p> <p>Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.</p>
9.	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	<p>Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.</p> <p>Структура нормативной правовых основ муниципальной кадровой политики. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики. Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования. Особенности кадровой политики на муниципальной службе. Государственные требования к кадрам муниципальной службы.</p>
10.	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	<p>Система профессионального образования как объект государственной кадровой политики. Профессиональное образование в Российской Федерации: состояние и проблемы.</p> <p>Государство как субъект управления воспроизводством профессионального потенциала общества: полномочия, механизмы реализации. Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования.</p> <p>Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе. Структура учреждений профессионального образования России. Особенности воспроизводства профессионального потенциала общества для системы государственного управления.</p> <p>Государственный заказ как механизм формирования</p>

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
		кадрового потенциала государственной службы. Зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала общества и возможности его адаптации в России.
11.	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	Кадровые процессы и отношения как объект научного анализа: понятие, сущность, структура. Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации. Методология и методы исследования кадровых процессов. Система показателей и индикаторов кадровых процессов и их диагностика. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации. Девиации в развитии кадровых процессов, Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления. Феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: состояние, традиции, тенденции развития. Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях. Кадровые процессы и отношения как объект управления. Технологии управления кадровыми процессами и отношениями. Научный прогноз развития кадровых процессов в системе государственной службы.
12.	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	Социально-экономические и правовые основа государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях всех форм собственности. Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности. Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений. Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.
13.	Кадровая политика организации	Теоретические основы кадровой политики организации. Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики. Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты. Основопологающие принципы кадровой политики организации. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации. Кадровая

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
		<p>политика и кадровая работа в организации. Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития.</p> <p>Кадровые риски и кадровая безопасность организации и механизмы ее обеспечения.</p> <p>Формы объективации кадровой политики организации: концептуальная, нормативно-правовая, кодифицированная, стандартизированная, комбинированная</p>
14.	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	<p>Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации. Основные этапы разработки концепции кадровой политики организации.</p> <p>Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития. Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики. Формулирование принципов кадровой политики организации. Формирование механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других.</p> <p>Практика отбора ресурсов, средств, методов, группировка исполнителей в процессе подготовки концепции кадровой политики.</p>
15.	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	<p>Государство и кадровый потенциал России. Противоречия и тенденции в развитии и реализации кадровой политики.</p> <p>Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики.</p> <p>Роль и место институтов гражданского общества в формировании эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России.</p> <p>Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы и бизнес- кадры: проблемы ротации и механизмы противодействия коррупции.</p> <p>Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и безопасность общества.</p> <p>Особенности формирования и реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации.</p> <p>Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций.</p> <p>Гендерные аспекты государственной кадровой политики.</p> <p>Этническая специфика кадрового потенциала страны.</p>
16.	Основы кадрового аудита	<p>Сущность и содержание кадрового аудита. Отечественный и зарубежный опыт. Аудит как форма диагностического исследования. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор.</p> <p>Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности.</p> <p>Классификация аудиторской и консультационной деятельности.</p> <p>Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки Организация как объект аудита.</p>

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
		Нормативно - правовые документы по вопросам аудита. Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов.

5. Образовательные технологии

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- семинары, практические занятия (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ. Учебное задание (работа) считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся осуществляют теоретическое изучение дисциплины с учётом лекционного материала, готовятся к практическим занятиям, выполняют домашнее задания, осуществляют подготовку к промежуточной аттестации.

Содержание дисциплины, виды, темы учебных занятий и форм контрольных мероприятий дисциплины представлены в разделе 5 настоящей программы и фонде оценочных средств по дисциплине.

Текущая аттестация по дисциплине (модулю). Оценивание обучающегося на занятиях осуществляется в соответствии с положением о текущей аттестации обучающихся в университете.

По итогам текущей аттестации, ведущий преподаватель (лектор) осуществляет допуск обучающегося к промежуточной аттестации.

Допуск к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю). Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных настоящей программой дисциплины в полном объеме. Преподаватель имеет право изменять количество и содержание заданий, выдаваемых обучающимся (обучающемуся), исходя из контингента (уровня подготовленности).

Допуск обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине осуществляет преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия.

Обучающийся, имеющий учебные (академические) задолженности (пропуски учебных занятий, не выполнивший успешно задания(е)) обязан отработать их в полном объеме.

Отработка учебных (академических) задолженностей по дисциплине (модулю). В случае наличия учебной (академической) задолженности по дисциплине, обучающийся отрабатывает пропущенные занятия и выполняет запланированные и выданные преподавателем задания. Отработка проводится в период семестрового обучения или в период сессии согласно графику (расписанию) консультаций преподавателя.

Обучающийся, пропустивший *лекционное занятие*, обязан предоставить преподавателю реферативный конспект соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым вопросам в соответствии с настоящей программой.

Обучающийся, пропустивший *практическое занятие*, отрабатывает его в форме реферативного конспекта соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым на *практическом* занятии вопросам в соответствии с настоящей программой или в форме, предложенной преподавателем. Кроме того, выполняет все учебные задания. Учебное задание считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

Преподаватель имеет право снизить балльную (в том числе рейтинговую) оценку обучающемуся за невыполненное в срок задание (по неуважительной причине).

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю). Формой промежуточной аттестации по дисциплине определен экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в соответствии с положением о промежуточной аттестации обучающихся в университете и оценивается: и рейтинговых баллов, назначаемых в соответствии с принятой в вузе балльно-рейтинговой системой.

Оценка знаний обучающегося оценивается по критериям, представленным в фонде оценочных средств по дисциплине.

6. Образовательные технологии

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- семинары, практические занятия (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/> (дата обращения 11.05.2018).
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/> (дата обращения 11.05.2018).

3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php> (дата обращения 11.07.2018). – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.
 4. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> (дата обращения 11.07.2018). – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.
-
1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.
 2. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.

8.Формы текущего контроля

Тесты, контрольные работы

9.Форма промежуточного контроля

Экзамен

10. Программу составили: Аушева З.Г. , доцент

