

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования

«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра *Управления в социальных и экономических системах*

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**«Теория и практика кадровой политики государства  
и организации»**

Уровень подготовки  
*высшее образование – магистратура*

Направление подготовки (специальность)  
38.04.04. Государственное и муниципальное управление

Направленность подготовки (профиль, специализация)  
Государственное управление и местное самоуправление

Квалификация (степень) выпускника  
Магистр

Форма обучения  
очная

Уфа 2015

Исполнители: \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ доцент, к.т.н. Низамова А.И.

Заведующий кафедрой УСиЭС \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ д.э.н., профессор Гайнанов Д.А.

## Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» является дисциплиной вариативной части ОПОП по направлению подготовки 38.04.04. Государственное и муниципальное управление, направленность: Государственное управление и местное самоуправление.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистра 38.04.04. Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "26" ноября 2014 г. № 1518 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04. Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)».

**Целью освоения дисциплины** является формирование у магистров системы теоретических знаний в области формирования и развития кадровой политики и кадрового аудита в организации.

### Задачи курса:

- Изучить основные положения и понятия формирования кадровой политики и кадрового аудита в организации. Сформировать знания в терминологии кадровой политики и кадрового аудита: этапы построения кадровой политики, типы кадровой политики, требования к кадровой политике и кадровому аудиту, соотношение кадровой стратегии и кадровой политики в организации.
- Сформировать знания по кадровому менеджменту на этапе формирования организации, на этапе роста организации, на этапе стабилизации, в ситуации кризиса.
- Изучить методы проведения кадрового аудита организации.
- Сформировать навыки по исследованию составляющих и параметров кадрового аудита.

### Входные компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), сформировавшего данную компетенцию
1	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3	Б	Системный анализ
2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-3	Б	Системный анализ
3	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения	ПК-1	Б	Системный анализ

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), сформировавшего данную компетенцию
	поставленных задач			
4	владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	ПК-2	Б	Системный анализ

### Исходящие компетенции

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), для которой данная компетенция является входной
1	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3	Б	Методология научного творчества
				Технологии управления персоналом в государственных и муниципальных структурах
				Учебная практика
				Научно-исследовательская практика
				Рынок труда и социально-трудовые отношения
2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-3	Б	Научно-исследовательская практика
				Научно-исследовательская работа
				Рынок труда и социально-трудовые отношения
				Технологии управления персоналом в государственных и муниципальных структурах
				Инновационные образовательные технологии в системе государственного и муниципального управления
Компетенции и профессиональное развитие руководителей в системе				

				государственного и муниципального управления
3	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1	Б	Научно-исследовательская работа
				Рынок труда и социально-трудовые отношения
				Технологии управления персоналом в государственных и муниципальных структурах
4	владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	ПК-2	Б	Научно-исследовательская работа
				Рынок труда и социально-трудовые отношения
				Технологии управления персоналом в государственных и муниципальных структурах
				Инновационные образовательные технологии в системе государственного и муниципального управления
				Компетенции и профессиональное развитие руководителей в системе государственного и муниципального управления
Управление развитием муниципальных образований				

### Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций на базовом уровне.

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	готовностью к саморазвитию,	ОК-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>сущность, цели, задачи и функции</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>планировать, организовывать свою</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>методами организации</li> </ul>

	самореализации, использованию творческого потенциала		своей профессиональной деятельности; <ul style="list-style-type: none"> <li>• методы сбора данных и формирования информационной базы для организации и проведения творческой деятельности в своей профессиональной области;</li> <li>• порядок обобщения и использования результатов творческой деятельности в своей профессиональной области;</li> <li>• значение самореализации и саморазвития, творческой деятельности для достижения целей своей профессиональной деятельности</li> </ul>	творческую деятельность; <ul style="list-style-type: none"> <li>• применять на практике подходы и инструменты самоподготовки с целью дальнейшего саморазвития;</li> <li>• обобщать результаты творческой деятельности в своей профессиональной области;</li> <li>• применять понятийно-категориальный аппарат дисциплины в ходе творческой деятельности в своей профессиональной области</li> </ul>	творческой деятельности; <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами оценки эффективности творческой деятельности</li> <li>• навыками планирования саморазвития и самореализации, использования собственного творческого потенциала</li> </ul>
2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организационно-административные, экономические и социально-психологические методы управления коллективом</li> <li>• стили руководства коллективом</li> <li>• теории лидерства для выбора эффективного стиля в управлении коллективом в рамках ситуационного подхода</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• проявлять толерантность в восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками анализа сложившейся кадровой ситуации в коллективе с точки зрения выбора эффективного подхода к руководству им</li> <li>• навыками идентификации социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в целях совершенствования стилей руководства коллективом</li> </ul>
3	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики в государственном органе (организации);</li> <li>• структуру и содержание технологий управления персоналом и кадрового аудита в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять принципы, методы, инструменты кадровой политики для реализации технологий управления персоналом</li> <li>• разрабатывать новые методы, инструменты и технологии работы с персоналом в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками анализа сложившейся кадровой ситуации в организации</li> <li>• навыками применения современных кадровых технологий с учетом специфики деятельности организации</li> <li>• методиками проведения тренингов по</li> </ul>

			государственном органе (организации) • подходы к формированию команды для принятия кадровых решений из числа линейных руководителей и специалистов кадрового подразделения	государственном органе (организации)	командообразованию для принятия соответствующих кадровых решений
4	владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	ПК-2	• стили и методы руководства и лидерства, системный и ситуационный подходы к принятию кадровых решений, в том числе и в кризисных ситуациях	• принимать взвешенные кадровые решения, убеждать в целесообразности этих решений, организовывать процесс реализации этих решений	• организационными способностями, навыками поиска и принятия организационных управленческих и кадровых решений, • навыками антикризисного организационного и кадрового принятия решений

### Содержание и структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетные единицы (180 часов).

Трудоемкость дисциплины по видам работ

Вид работы	Трудоемкость, час.
	1 семестр
Лекции (Л)	12
Практические занятия (ПЗ)	20
Лабораторные работы (ЛР)	-
КСР	5
Курсовая проект работа (КР)	-
Расчетно - графическая работа (РГР)	-
Самостоятельная работа (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	134
Подготовка и сдача экзамена	-
Подготовка и сдача зачета	9
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	зачет

Содержание разделов и формы текущего контроля:

№	Наименование и содержание раздела	Количество часов						Литература, рекомендуемая студентам	Виды интерактивных образовательных технологий
		Аудиторная работа				СРС	Всего		
		Л	ПЗ	ЛР	КСР				
1.	<b>Теоретические основы формирования кадровой политики организации</b>  Понятие и роль кадровой политики организации. Этапы построения кадровой политики. Типы кадровой политики. Общие требования к кадровой политике.	2	4	–	1	20	27	Р.6.1б №1 Гл. 1;  Р.6.2 №1 Гл. 1	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (0,5 часа).  Диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (2,5 часа).
2.	<b>Кадровая политика на этапе формирования организации</b>  Формирование организации: управленческий и кадровые аспекты. Организационная структура. Планирование потребности в персонале. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом организации	2	4	–	1	35	42	Р.6.1а №1 и №2;  Р.6.1б №1 Гл. 1;  Р.6.2 №1 Гл. 1	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (0,5 часа).  Диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (1,5 часа).
3.	<b>Кадровая политика на этапе роста организации</b>  Привлечение и набор кандидатов. Оценка кандидатов при приеме на работу. Конкурсный набор кандидатов. Адаптация персонала. Трансляция организационной культуры в новые подразделения.	2	4	–	1	25	32	Р.6.1а №1 и №2;  Р.6.1б №1 Гл. 1;  Р.6.2 №1 Гл. 2	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (2 часа).  Диалоговое обучение, в ходе

									которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (1,5 часа).
4.	<b>Кадровый менеджмент на этапе стабилизации.</b> Оценка эффективности труда работников. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Мотивационная система. Опыт включения персонала в управление. Пути совершенствования кадровой политики в организации.	2	4	–	1	35	42	Р.6.1а №1 и №2; Р.6.1б №1 Гл. 1; Р.6.2 №1 Гл. 2	Проблемная лекция, лекция-визуализация, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией (1 час).  Диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (0,5 часа).
5	<b>Кадровый аудит организации</b> Принципы, цели, задачи кадрового аудита. Составляющие и параметры кадрового аудита. Параметры аудита кадрового состава и кадрового потенциала. Параметры аудита кадровых процессов. Параметры аудита организационной структуры. Кадровое проектирование.	4	4	–	1	29	38	Р.6.1б №1 Гл. 1; Р.6.2 №1 Гл. 3, 4	Работа в команде – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды (6 часов).
<b>Итого</b>		12	20	–	5	134		–	27 интерактивных часов

Занятия, проводимые в интерактивной форме, составляют 100% от общего количества аудиторных часов по дисциплине.

## Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Исследование кадровой политики и ее совершенствование	4
2	2	Оргпроектирование в организации	4
3	3	Кадровые технологии на этапе формирования и роста организации	4
4	4	Кадровые технологии на этапе стабилизации организации	2
5	4	Кадровые технологии на этапе стабилизации	2
6	5	Организационный аудит организации	2
7	5	Кадровый аудит организации	2

### Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

#### Основная литература

##### а) Законы и нормативные акты

1. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. N 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (с изменениями и дополнениями)
2. Федеральные стандарты аудиторской деятельности (ФСАД), утвержденные Приказом Минфина РФ

##### б) Основная литература (учебники и учебные пособия)

1. Кибанов, А. Я., Митрофанова, Е. А., Софиенко, А. В. Управление персоналом: Теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практическое пособие / Е. А. Митрофанова, А. В. Софиенко; ред. А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. – М.: Проспект, 2013. – 80 с.
2. Служба управления персоналом: [учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности Управление персоналом] / А.Я.Кибанов, В.Г.Коновалова, М.В.Ушакова; под ред. А.Я.Кибанова- Москва: КНОРУС, 2010.- 410с.

#### Дополнительная литература

1. Аудит и контроллинг персонала организации: [учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и другим экономическим специальностям] / под ред. П. Э. Шлендера - Москва: Вузовский учебник, 2010 - 262 с.
2. Захаров Н.Л.Управление настроем персонала в организации: [пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080500.62 Менеджмент] / Н.П.Захаров, Б.Г.Пономаренко, М.Б.Перфильева – Москва: ИНФРА-М, 2012.-283с.

## **Интернет-ресурсы (электронные учебно-методические издания, лицензионное программное обеспечение)**

На сайте библиотеки УГАТУ <http://library.ugatu.ac.ru/> в разделе «Информационные ресурсы», подраздел «Доступ к БД» размещены ссылки на интернет-ресурсы.

Каждый магистр в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к следующим электронно-библиотечным системам: ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>, ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» <http://e-library.ufa-rb.ru>, Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ <http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xsl+rus>), сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

Информационные базы данных по профилю образовательной программы:

1. [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru) – журнал «Справочник кадровика»
2. [www.chelt.ru](http://www.chelt.ru) – журнал «Человек и труд»
3. <http://www.kdelo.ru/> – журнал «Кадровое дело»
3. [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru) – журнал «Работа с персоналом»
4. [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) – журнал «Управление персоналом»
5. <http://pressa.ru/izdanie/355> – журнал «Справочник по управлению персоналом»
6. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) – Журнал «Кадровый менеджмент»
8. [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru) – Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом
9. [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru) – Сообщество HR-менеджеров
7. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) – специализированный сайт для HR-менеджеров
8. [magazine.hrm.ru](http://magazine.hrm.ru) – Ведущий портал о кадровом менеджменте
12. <http://www.uhr.ru> – Информационный портал «Человеческие ресурсы»
13. [www.hrc.ru](http://www.hrc.ru) – Кадровый клуб
14. <http://pro-personal.ru/journal/SUP/> – Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

## **Образовательные технологии**

Для достижения наиболее эффективных результатов освоения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» при реализации различных видов учебной работы применяются информационные технологии (использование мультимедийного сопровождения лекций, электронных мультимедийных учебных пособий и др.) и интерактивные методы и технологии обучения (лекции-визуализации, проблемные лекции, технология проблемного обучения, технология развития критического мышления, групповая работа), с учетом содержания раздела дисциплины и вида занятий, предусмотренных учебным планом.

При реализации образовательной программы не допускается применение дистанционных образовательных технологий.

## **8. Методические указания по освоению дисциплины**

Распределение объема часов, отводимого на изучение курса, по формам организации учебного процесса соответствует учебному плану по направлению

подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» очной формы обучения.

Освоение курса «Теория и практика кадровой политики государства и организации» предполагает посещение лекций и практических занятий, проводимых под руководством преподавателя, а также активную самостоятельную работу, включающую рефераты, кейс-задания и т.д.

При изучении дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» в соответствии с учебными планами предусматривается:

- лекционное изложение материала;
- практические занятия;
- самостоятельная работа студентов;
- консультации по изучаемым разделам;
- экзамен по окончании изучения дисциплины.

Базовые положения, узловые вопросы рассматриваются во время **лекционных занятий**.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации и указания на самостоятельную работу.

Лекции являются основной формой освоения дисциплины. Представляют собой устное, монологическое, систематическое и последовательное изложение преподавателем учебного материала. Стиль изложения лекционного материала должен быть ясным и четким. Не допускается использование фраз, имеющих многозначное толкование, а также пространных предложений со сложной структурой.

Материал лекций соответствует содержанию и последовательности дисциплины, изложенному в разделе 3 «Содержание и структура дисциплины (модуля)» рабочей программы. Распределение часов по темам осуществляется исходя из задач и особенностей учебной дисциплины и приведено там же.

Основой содержания лекционного материала являются определения и ключевые слова, отражающие предметы и аспекты содержания учебной дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» и определяющие ее понятийно-терминологический аппарат. Совокупность ключевых слов и определений, включаемых в текст учебной дисциплины, обеспечивает достаточный уровень полноты и глубины раскрытия содержания каждой темы.

При преподавании дисциплины теоретический лекционный материал ежегодно обновляется в соответствии с изменениями и дополнениями в законодательствах Российской Федерации и Республики Башкортостан. Лекции читаются в виде диалога и иллюстрируются реальными примерами с последующим закреплением на практических занятиях.

Рекомендации по работе с конспектом лекций:

- Просмотрите конспект сразу после занятий.
- Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания.
- Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу.
- Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

#### **Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для проведения лекций-визуализаций требуется специализированное мультимедийное оборудование и интерактивные доски smartboard.

Специализированные классы и лаборатории, оборудованные необходимым комплексом технических средств и программным обеспечением, требуются для самостоятельной работы студентов: при поиске дополнительных материалов в информационных базах данных сети Интернет.

### **Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ**

Адаптированная программа разрабатывается при наличии заявления со стороны обучающегося (родителей, законных представителей) и медицинских показаний (рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии). Для инвалидов адаптированная образовательная программа разрабатывается в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.