

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"> сущность, цели, задачи и функции 	<ul style="list-style-type: none"> планировать, организовывать свою 	<ul style="list-style-type: none"> методами организации

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

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

									которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучаемого (1,5 часа).
4.	Кадровый менеджмент на этапе стабилизации. 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	Кадровый аудит организации 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).
Итого		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 – журнал «Справочник кадровика»
2. www.chelt.ru – журнал «Человек и труд»
3. <http://www.kdelo.ru/> – журнал «Кадровое дело»
3. www.hr-journal.ru – журнал «Работа с персоналом»
4. www.top-personal.ru – журнал «Управление персоналом»
5. <http://pressa.ru/izdanie/355> – журнал «Справочник по управлению персоналом»
6. www.hrm.ru – Журнал «Кадровый менеджмент»
8. www.hr-journal.ru – Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом
9. www.hr-portal.ru – Сообщество HR-менеджеров
7. www.hrm.ru – специализированный сайт для HR-менеджеров
8. magazine.hrm.ru – Ведущий портал о кадровом менеджменте
12. <http://www.uhr.ru> – Информационный портал «Человеческие ресурсы»
13. 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.