



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра государственного и муниципального управления



«17» июня 2020 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля) Б1.Б.5 Кадровая политика и кадровый аудит организации

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

Направление подготовки – **38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

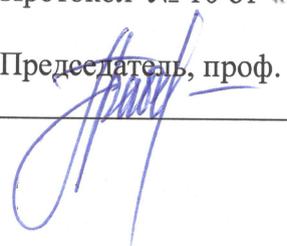
Тип образовательной программы – **академическая магистратура**

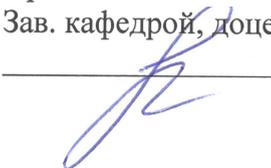
Направленность (профиль) подготовки - **«Государственное и муниципальное управление»**

Квалификация выпускника - **магистр**

Форма обучения - **очная, очно-заочная, заочная форма обучения**

Согласовано с УМК ИСН ИГУ
Протокол № 10 от «17» июня 2020 г.

Председатель, проф.

Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой:
Протокол № 10 от «18» мая 2020 г.
Зав. кафедрой, доцент

И.А. Журавлева

Иркутск 2020

Содержание

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.
3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы
5. Содержание дисциплины (модуля)
 - 5.1 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)
 - 5.2 Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами (модулями)
 - 5.3 Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий
6. Перечень семинарских, практических занятий, лабораторных работ, план самостоятельной работы студентов, методические указания по организации самостоятельной работы студентов
 - 6.1. План самостоятельной работы студентов
 - 6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов
7. Примерная тематика курсовых работ (проектов) (при наличии)
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):
 - а) основная литература;
 - б) дополнительная литература;
 - в) программное обеспечение;
 - г) базы данных, поисково-справочные и информационные системы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
10. Образовательные технологии
11. Оценочные средства (ОС)
 - 11.1 Оценочные средства для входного контроля
 - 11.2 Оценочные средства текущего контроля
 - 11.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации

1. Цели и задачи дисциплины (модуля):

Цель курса - обеспечить теоретическими знаниями и практическими навыками в области кадровой политики и кадрового аудита, необходимых специалисту данной области для решения профессиональных задач.

Изучение курса экономики общественного сектора позволит студентам решать следующие **задачи**:

- ознакомление с теоретическими положениями в области кадровой политики и кадрового аудита в системе органов государственного управления;
- ознакомление с видами кадровых технологий в работе служб управления персоналом;
- привить практические навыки в области анализа и оценки эффективности проводимой кадровой политики в органах государственного управления;
- сформировать навыки управленческой деятельности, использования основных теорий мотивации, лидерства и власти
- умение оценивать перспективы управленческих решений
- сформировать знания о технологиях управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» входит в базовую часть, общая трудоемкость дисциплины составляет 2 ЗЕТ (72 часа).

Начиная изучать данную дисциплину студенты должны знать:

- Теория и механизмы современного государственного управления Б1.Б.2 (3ЗЕТ);
 - Управление проектами в государственном и общественном секторах Б1.В.ДВ.1 (5 ЗЕТ);
 - Анализ экономического состояния бюджетного сектора Б12.В.ДВ.5 (4ЗЕТ);
- Данная дисциплина является предшествующей для изучения таких курсов как:
- «Методы принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении» Б1.В.ОД.1 (5ЗЕТ);
 - Управление конфликтами и организация переговорного процесса Б1.В.ДВ.3
 - «Оценка эффективности деятельности государственных и муниципальных исполнительных органов власти» Б1.В.ОД.6 (5ЗЕТ).

Требования к входным знаниям и умениям.

Программа дисциплины строится на предпосылке, что студенты владеют знаниями по теории и механизмам современного государственного управления, управлению проектами в государственном и общественном секторах, анализу экономического состояния бюджетного сектора.

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

- способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности
- владением способностью к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления
- способностью систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления
- владением навыками использования инструментов экономической политики
- владением методикой анализа экономики общественного сектора, макроэкономическими подходами к объяснению функций и деятельности государства

3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВПО:

Способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности - ОПК-1

Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия – ОПК-3;

Владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач – ПК-1;

Владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях - ПК-2

Способностью к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях – ПК-16;

Ключевая компетенция – ПК-1

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические аспекты кадровой политики и кадрового аудита в госуправлении;
- методологию формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита;
- содержание кадрового аудита в госуправлении;
- современные кадровые технологии в кадровой политике.

Уметь:

- успешно решать проблемы в области формирования и совершенствования кадровой политики в государственном управлении;
- проводить оценку трудового потенциала, эффективного использования рабочего времени, производительности труда, вознаграждений, структуры службы управления персоналом;
- оценивать эффективность проводимой кадровой политики и кадровых процессов в организации на основе функционально-стоимостного подхода;

Владеть:

- навыками поиска, систематизации и анализа экономической, социальной, управленческой информации при проведении аудита кадровых процессов и формирования аудиторского заключения.
- терминологическим аппаратом дисциплины на уровне знания и свободного использования.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Очное обучение

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры 1
Аудиторные занятия (всего)	18/0,5	18
В том числе:	-	

Лекции	-	-
Практические занятия (ПЗ)	18/0,5	18
Семинары (С)	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Самостоятельная работа (всего)	54/1,5	54
В том числе:	-	-
Курсовой проект (работа)		
Расчетно-графические работы	44/1,2	44
Реферат (при наличии)	10/0,3	10
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>		
Вид промежуточной аттестации (зачет)	-	-
Контактная работа (всего)	18/0,5	18
Общая трудоемкость	часы	72
	зачетные единицы	2
		72
		2

Заочное обучение

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры 1
Аудиторные занятия (всего)	16/0,4	16
В том числе:	-	-
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	12/0,3	12
Семинары (С)	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Самостоятельная работа (всего)	52/1,4	52
В том числе:	-	-
Курсовой проект (работа)		
Расчетно-графические работы	42/1,2	42
Реферат (при наличии)	10/0,3	10
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>		
Вид промежуточной аттестации (зачет)	4	4
Контактная работа (всего)	16/0,4	16
Общая трудоемкость	часы	72
	зачетные единицы	2
		72
		2

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля). Все разделы и темы нумеруются

Раздел 1. Кадровая политика и кадровая стратегия в органах государственного управления.

Тема 1. Формирование кадровой политики в органах государственного управления.

Понятие кадровой политики, задачи, направления, содержание кадровой политики в организации. Виды кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики. Специфика кадровой политики в органах государственного управления.

Тема 2. Кадровая политика и кадровая стратегия управления персоналом организации.

Подходы к определению кадровой политики и кадровой стратегии. Место персонал – стратегии в общей модели развития предприятия. Классификация общих и персонал стратегий. Функционально-целевая модель реализации кадровой политики на основе системы управления персоналом.

Раздел 2. Кадровый аудит как форма диагностического исследования и его направления.

Тема 3. Кадровый аудит как форма диагностического исследования.

Специфика кадрового аудита. Виды кадрового аудита. Этапы кадрового аудита. Аудиторское заключение.

Тема 4. Анализ трудовых показателей при аудите персонала.

Анализ трудовых ресурсов. Анализ производительности труда. Анализ численности и состава работников.

Тема 5. Аудит использования рабочего времени персоналом.

Структура фонда рабочего времени. Показатели использования рабочего времени и методика их расчета.

Тема 6. Аудит персонала : рабочих мест, увольнений, вознаграждений

Аудит рабочих мест и найма работников. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений.

Тема 7. Оценка эффективности кадровой политики.

Показатели, отражающие эффективность проводимой кадровой политики в организации. Определение затрат на осуществление функций управления.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ разделов и тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин (вписываются разработчиком)						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	«Методы принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении»		+		+			+
2.	Управление конфликтами и организация переговорного процесса Б1.В.ДВ.3	+						+
3.	«Оценка эффективности деятельности государственных и муниципальных исполнительных органов власти»			+	+	+	+	

5.3. Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий

Очное обучение

№ п/п	Наименование раздела, темы	Виды занятий в часах					
		Лекц.	Практ. зан.	Семина	Зачет	СРС	Всего
1	Раздел 1. Кадровая политика и кадровая стратегия в органах государственного управления		4			14	18
2	Тема 1. Формирование кадровой политики в органах государственного управления		2			8	10
3	Тема 2. Кадровая политика и кадровая стратегия управления персоналом организации		2			6	8
4	Раздел 2. Кадровый аудит как форма диагностического исследования и его направления.		14			40	54
5	Тема 3. Кадровый аудит как форма диагностического исследования		2			8	10
6	Тема 4. Анализ трудового потенциала при аудите персонала		4			8	12
7	Тема 5. Аудит использования рабочего времени персоналом		4			8	12
8	Тема 6. Аудит персонала: рабочих мест, увольнений, вознаграждений		2			8	10
9	Тема 7. Оценка эффективности кадровой политики		2			8	10
	Итого		18			54	72

Заочное обучение

№ п/п	Наименование раздела, темы	Виды занятий в часах					
		Лекц.	Практ. зан.	Семина	Зачет	СРС	Всего
1	Раздел 1. Кадровая политика и кадровая стратегия в органах государственного управления	1	3			14	18
2	Тема 1. Формирование кадровой политики в органах	0,5	2			8	10,5

3	государственного управления Тема 2. Кадровая политика и кадровая стратегия управления персоналом организации	0,5	1			6	7,5
4	Раздел 2. Кадровый аудит как форма диагностического исследования и его направления.	3	9			38	50
5	Тема 3. Кадровый аудит как форма диагностического исследования	0,5	2			8	10,5
6	Тема 4. Анализ трудового потенциала при аудите персонала	1	4			8	13
7	Тема 5. Аудит использования рабочего времени персоналом	0,5	1			6	7,5
8	Тема 6. Аудит персонала: рабочих мест, увольнений, вознаграждений	0,5	1			8	9,5
9	Тема 7. Оценка эффективности кадровой политики	0,5	1			8	9,5
	Итого	4	12		4	52	72

6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

Очное обучение

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5	6
1	Раздел 1. Кадровая политика и кадровая стратегия в органах государственного управления				
2	Тема 1. Формирование кадровой политики в органах государственного управления	Теоретические аспекты кадровой политики и специфика кадровой политики в органах государственного управления	2	Входной контроль по терминам (ТР) Творческая работа (ТР) - Кейс	ОПК-3, ПК-1
3	Тема 2. Кадровая политика и кадровая стратегия	Виды кадровой политики и персонал стратегий на примерах различных	2	Реферативный обзор (Р),	ОПК-3, ПК-1, ПК-16

	управления персоналом организации	предприятий		Творческая работа (ТР) – Кейсы	
4	Раздел 2. Кадровый аудит как форма диагностического исследования и его направления.				
5	Тема 3. Кадровый аудит как форма диагностического исследования	Теоретические основы и практическое применение кадрового аудита	2	Устный опрос (УО), Реферативный обзор (Р),	ОПК-3
6	Тема 4. Анализ трудовых показателей при аудите персонала	Расчетная работа по оценке количественных и качественных параметров трудового потенциала организации	6	Профильная работа (ПР): Анализ трудового потенциала в организации	ПК-1, ОПК-1
7	Тема 5. Аудит использования рабочего времени персоналом	Аудит использования рабочего времени в организации	2	Устный опрос (УО), Реферативный обзор (Р),	ОПК-3
8	Тема 6. Аудит персонала : рабочих мест, увольнений, вознаграждений	Выполнение заданий на примере конкретных ситуаций	2	Устный опрос (УО), Реферативный обзор (Р)	ОПК-3, ОПК-1
9	Тема 7 . Оценка эффективности кадровой политики	Оценка эффективности функций управления и эффективности проводимой кадровой политики	2	Творческая работа (ТР) – Кейс Тест	ОПК-3, ПК-1, ПК-2
	Всего		18		

Заочное обучение

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоёмкость (часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5	6
1	Раздел 1. Кадровая				

	политика и кадровая стратегия в органах государственного управления				
2	Тема 1. Формирование кадровой политики в органах государственного управления	Теоретические аспекты кадровой политики и специфика кадровой политики в органах государственного управления	2	Входной контроль по терминам (ТР) Творческая работа (ТР) - Кейс	ОПК-3, ПК-1
3	Тема 2. Кадровая политика и кадровая стратегия управления персоналом организации	Виды кадровой политики и персонал стратегий на примерах различных предприятий	1	Реферативный обзор (Р), Творческая работа (ТР) – Кейсы	ОПК-3, ПК-1, ПК-16
4	Раздел 2. Кадровый аудит как форма диагностического исследования и его направления.				
5	Тема 3. Кадровый аудит как форма диагностического исследования	Теоретические основы и практическое применение кадрового аудита	2	Устный опрос (УО), Реферативный обзор (Р),	ОПК-3
6	Тема 4. Анализ трудовых показателей при аудите персонала	Расчетная работа по оценке количественных и качественных параметров трудового потенциала организации	4	Профильная работа (ПР): Анализ трудового потенциала в организации	ПК-1, ПК-16
7	Тема 5. Аудит использования рабочего времени персоналом	Аудит использования рабочего времени в организации	1	Устный опрос (УО), Реферативный обзор (Р),	ОПК-3
8	Тема 6. Аудит персонала : рабочих мест, увольнений, вознаграждений	Выполнение заданий на примере конкретных ситуаций	1	Устный опрос (УО), Реферативный обзор (Р)	ОПК-3

9	Тема 7 . Оценка эффективности кадровой политики	Оценка эффективности функций управления и эффективности проводимой кадровой политики	1	Творческая работа (ТР) – Кейс Тест	ОПК-3, ПК-1, ПК-16
	Всего		12		

6.1. План самостоятельной работы студентов

№ нед.	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература	Количество часов
1	Тема 1. Формирование кадровой политики в органах государственного управления	Реферативный обзор (Р); Творческая работа (ТР)	- Подготовка реферативного обзора; изучение (чтение, анализ, конспектирование) нормативно-правовых документов, научной и методической литературы; подготовка к семинарским занятиям, - Составление терминологического словаря	Основная литература [1], [2] Дополнительная литература [3],[6]	8
2	Тема 2. Кадровая политика и кадровая стратегия управления персоналом организации	Реферативный обзор (Р); Профильные работы (ПР)	- Подготовка реферативного обзора; изучение (чтение, анализ, конспектирование) нормативно-правовых документов, научной и методической литературы; подготовка к семинарским занятиям, - Задание по характеристике типа кадровой политики	Основная литература [1], [2] Дополнительная литература [1],[3],[6]	8
3	Тема 3. Кадровый аудит как форма диагностического исследования	Реферативный обзор (Р); Подготовка к устному опросу (УО)	Подготовка реферативного обзора; изучение (чтение, анализ, конспектирование) нормативно-правовых документов, научной и методической литературы; подготовка к занятиям-	Основная литература [2], [3] Дополнительная литература [2],[5]	8

4	Тема 4. Анализ трудовых показателей при аудите персонала	Профильная работа (ПР)	практикумам Расчетно-аналитическое задание по Анализу трудового потенциала в организации; Изучение (чтение, анализ, конспектирование) нормативно-правовых документов, научной и методической литературы; подготовка к занятиям-практикумам	Основная литература [4] Дополнительная литература [5]	8
5	Тема 5. Аудит использования рабочего времени персоналом	Реферативный обзор (Р); Подготовка к устному опросу (УО)	Подготовка реферативного обзора; изучение (чтение, анализ, конспектирование) нормативно-правовых документов, научной и методической литературы; подготовка к занятиям-практикумам	Основная литература [4] Дополнительная литература [5], [6]	8
	Тема 6. Аудит персонала : рабочих мест, увольнений, вознаграждений	Реферативный обзор (Р); Подготовка к устному опросу (УО)	Подготовка реферативного обзора; изучение (чтение, анализ, конспектирование) нормативно-правовых документов, научной и методической литературы; подготовка к занятиям-практикумам	Основная литература [4],[5] Дополнительная литература [1], [5], [6]	8
	Тема 7 . Оценка эффективности кадровой политики	Творческая работа (ПР)	Творческая работа (ТР) - Кейсы; Изучение (чтение, анализ, конспектирование) нормативно-правовых документов, научной и методической литературы; подготовка	Основная литература [1], [2] Дополнительная литература [1], [3]	6

			к занятиям-практикумам	
--	--	--	------------------------	--

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

При изучении дисциплины особую роль играют практические занятия, поскольку они позволяют решить целый спектр учебных целей:

закрепление лекционного материала и глубокое рассмотрение теоретических и практических вопросов;

формирование навыков анализа;

развитие творческого мышления и познавательной мотивации;

получение навыков научной дискуссии и решения проблемных задач.

Особенность данной формы учебного занятия заключается в том, что здесь большая роль отводится самостоятельному изучению студентом учебной и научной литературы по предложенным темам. Эффективно выстроенная система самостоятельной работы – это залог не только успешной сдачи зачета, но и приобретение и развитие навыков работы с различной информацией и источниками, способности самостоятельно разбираться в исследуемых вопросах.

В процессе самостоятельной подготовки и участия в семинарском занятии необходимо выполнять несколько видов учебных работ:

во-первых, подготовка реферативного обзора (Р) по возможности с презентацией материалов по результатам теоретического анализа и анализа статистических данных, подготовка устных выступлений и докладов.

во-вторых, подготовка к семинарским занятиям, занятиям-практикумам.

в-третьих, выполнение профильных работ (ПР) - заданий,

в-четвертых, выполнение творческих работ (ТР) - кейс.

в – пятых, подготовка устному опросу (УО).

Основные требования к реферативному обзору:

Реферативные обзоры периодических изданий представляют собой индивидуальные задания направленные на развитие навыков самостоятельной работы студентов с периодическими изданиями.

Выполнение реферативных обзоров предполагает широкое использование периодических изданий а также аналитических статей опубликованных на интернет-сайтах освещающих теоретические и практические проблемы вопросы отечественного и зарубежного опыта.

В процессе выполнения реферативного обзора раскрываются способности студентов осуществить самостоятельный поиск анализ и обобщение периодических изданий делать аргументированные выводы вносить свои предложения по разрабатываемой теме. В процессе работы студент должен проявить умение пользоваться периодическими источниками анализировать результаты обобщать и систематизировать материалы применяя их к конкретному излагаемому вопросу.

Тематика реферативных справок периодически пересматривается с учетом актуальности и практической значимости исследуемых проблем для данной дисциплины. Студент может предложить для реферативного обзора свою тему с необходимым обоснованием ее разработки.

При выборе темы реферативного обзора необходимо исходить прежде всего из

возможности собрать необходимый для ее написания конкретный материал.

Подготовка устных выступлений и докладов.

Выступление по вопросам семинаров и темам докладов необходимо тщательно продумывать. В основе каждого выступления по вопросам семинара и темам докладов лежит анализ актуальной проблемы политической науки, этот момент объединяет эти две формы работы. Но, в то же время, в отличие от вопросов, темы докладов посвящены наиболее сложным и неоднозначным проблемам политической науки и практики. Они требуют более глубокого анализа и привлечения дополнительного научного и фактического материала.

Анализ литературы.

Важнейшим видом самостоятельной работы студента ВУЗа является анализ учебной и научной литературы: учебников и учебных пособий по дисциплине, а также научных монографий и научных статей, посвященных проблемам.

Главным принципом и требованием при освоении дисциплины является принцип научности, который предполагает осуществление преподавания в неразрывной связи с новейшими достижениями научной мысли. Таким образом, студентам рекомендуется также самостоятельно осуществлять поиск дополнительной научной литературы, особенно это касается рефератов.

При выполнении индивидуальной работы следует использовать учебные пособия, приведенные в каждой теме, а также периодическую литературу. Перечень использованной литературы приводится в конце работы.

Так же необходимо изучить теоретический материал, который представлен в комплекте учебно-методических материалов по дисциплине:

Основные требования, предъявляемые к профильным работам:

- обеспечение полноты, объективности и достоверности данных,
- оформление,
- самостоятельность сделанных выводов,
- точность,
- глубина проработанности.

Основное требование, предъявляемое к творческим работам:

Кейс-анализ (*case study*) (от английского case – случай, ситуация) – это обучение с помощью анализа конкретных ситуаций; многоэтапный процесс знакомства с реальной (или смоделированной) сложной проблемой, ее коллективное обсуждение и последующее представление своего взгляда на ее решение перед аудиторией.

Требование к выполнению кейсов:

- самостоятельность в формировании авторского подхода,
- критическое освоение исследовательских практик,
- конструктивный подход к осмыслению и анализу проблем,
- способ подачи материала,
- оригинальность решения и представления результатов,
- активность в обсуждении ситуации,
- оформление.

Основные требования к устному выступлению (докладу, сообщению и т.п.):

- доступность изложения (хорошо выступает не тот, кто легко говорит, а тот, кого легко слушать)
- чёткость и последовательность объяснений, а также логичность и убедительность приводимых фактов и доводов

- краткость и предельная ясность
- единство формы (стиля и содержания);
- эмоциональность и выразительность.

7. Примерная тематика курсовых работ (проектов): не предусмотрены.

8. Учебно - методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):

а) основная литература

1. Москвитина Н.В. Кадровая политика и кадровый аудит [Электронный ресурс] : учебное пособие для магистратуры/ Н.В. Москвитина - ЭВК. - Иркутск : Издательство ИГУ, 2018. - Режим доступа: . - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - Неогранич. доступ

2. Одегов Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом [Текст] : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры : учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. направл. и спец. / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - М. : Юрайт, 2015. - 389 с. : ил. ; 22 см. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). – (н.ф.)

3. Знаменский Д.Ю. ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА [Электронный ресурс] : учебник / Знаменский Д.Ю. - 2-е изд., пер. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2016. - 355 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Режим доступа: "ЭБС Юрайт"

б) дополнительная литература :

1. Чебунин, Виктор Петрович. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. П. Чебунин. - ЭВК. - Иркутск : Оттиск, 2013. - Режим доступа: . - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - Неогранич. доступ.

2. • Киселева, Ю. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / Ю. А. Киселева. - ЭВК. - Иркутск : Оттиск, 2013. - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - Неогранич. доступ.

в) программное обеспечение:

DreamSpark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal; кол-во 4; Договор №03-016-14 от 30.10.2014 г.; 3 года; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 250-499 Node 1 year Educational Renewal License; кол-во 1800; Форум Контракт № 04-114-16 от 14 ноября 2016 г. KES Счет № РСЦЗ-000147 и АКТ от 23 ноября 2016 г. Лиц.№1B08161103014721370444; 1 год; Office 365 профессиональный плюс для учащихся (Организация: ФГБОУ ВО ИГУ Административные службы Домен: irkstateuni.onmicrosoft.com); кол-во 15000; Номер заказа: 36dde53d-7cdb-4cad-a87f-29b2a19c463e от 07.06.2016 г.; 1 год; программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций иллюстраций и других учебных материалов: Microsoft Power Point;

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения (Microsoft Office 2013, SPSS Statistics для Windows 17.0, Антивирус Kaspersky Internet Security 2016).

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Фонд дополнительной литературы включает следующие официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания:

1. Договор о сотрудничестве от 25.09.2017 г. Исполнитель: ООО «Информационный Центр ЮНОНА»

Договор о сотрудничестве от 25.09.2017 г. Срок действия - до расторжения сторонами.

Адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ. Цена контракта: на безвозмездной основе
.Количество пользователей: без ограничений. Характеристика: правовая БД - законодательство РФ, международное право, юридическая литература

2. Договор № Б/12 об информационно-правовом сотрудничестве между ООО «Гарант-Сервис Иркутск» и Федеральное государственное бюджетное управление высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ИГУ») от 16.11.12 г.; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.12 г.

Исполнитель:

ООО «Гарант-Сервис Иркутск»

Договор № Б/12 об информационно-правовом сотрудничестве между ООО «Гарант-Сервис Иркутск» и Федеральное государственное бюджетное управление высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ИГУ») от 16.11.12 г.; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.12 г. Срок действия - до расторжения сторонами .

Адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ

Цена контракта: на безвозмездной основе

Количество пользователей: без ограничений

Характеристика: правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

3. Договор № 101/НЭБ/0760 от 14.09.15 г. о предоставлении доступа к Национальной электронной библиотеке.

Исполнитель: **федеральное государственное бюджетное учреждение «Российская государственная библиотека»**

Адрес доступа: <http://нэб.рф>

Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ

Характеристика: доступ к совокупности распределенных фондов полнотекстовых электронных версий печатных, электронных и мультимедийных ресурсов НЭБ, а также к единому сводному каталогу фонда НЭБ

4. Информационное письмо № 128 от 09.10.2017 г.

Исполнитель: ООО «Издательство Лань»

ООО «Издательство Лань». Информационное письмо № 128 от 09.10.2017 г. Срок действия: бессрочный

Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>

Цена контракта: бесплатный доступ

Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет

Характеристика: Доступ к 600 научным журналам, с общим количеством статей более 200 000.

Классическая литература по следующим отраслям знаний: «География» - 408 книг, «Искусствоведение» - 188 книг, «Право и Юридические науки» - 693 книга, «Психология. Педагогика» - 161 книг, «Социально-гуманитарные науки» - 1112 книг, «Экономика. Менеджмент» - 116 книг, Языкознание и литературоведение – 2028 книг, «Художественная литература» - 27479 книг.

5. Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г. Исполнитель: ООО «Библиотех»

ООО «Библиотех» Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. Срок действия: бессрочный

Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г.

Адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>

Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет

Характеристика: программный модуль для реализации работы ЭБС. Наполнение «ЭЧЗ Библиотех» - приобретаемыми электронными версиями книг (ЭВК) и трудами ученых ИГУ. На 10.09.2015 г. Содержит 1338 назв.

Реквизиты контрактов на приобретение и размещение ЭВК в ЭБС «ЭЧЗ Библиотех»

6. Контракт № 17-03/15К/19 от 30.03. 2015г.

Исполнитель: **ООО «Айбукс»**

ООО «Айбукс». Контракт № . 17-03/15К/19 от 30.03. 2015г.; Акт № 60 от 01.04.2015 г.

Срок действия до 31.03.2020 г.

Адрес доступа: <http://ibooks.ru>

Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет

Характеристика: электронная версия печатного издания -1 назв.

6. Контракт № 24 от 22.03.2017г.

Исполнитель: **ООО «Электронное издательство Юрайт»**

ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 24 от 22.03.2017г.; Акт от 23.03.2017 г.

Срок действия до 22.03. 2018 г

Адрес доступа: <http://biblio-online.ru/>

Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно приложения к Контракту.

Характеристика: электронные версии печатных изданий по различным отраслям знаний, всего 17 назв.

Электронно-библиотечная система обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет. Для обучающихся обеспечен доступ к следующим профессиональным базам данных, информационным, справочным и поисковым системам:

г) другие Интернет-источники:

Официальные сайты государственных органов РФ и Иркутской области

1. Сервер органов государственной власти РФ [Электронный ресурс]. -URL: <http://www.gov.ru>, свободный

2. Президент Российской Федерации [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.kremlin.ru>, свободный
3. Администрация Президента РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://tours.kremlin.ru/administration.shtml>, свободный
4. Управление делами Президента РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.udprf.ru>, свободный
5. Правительство Российской Федерации [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.government.gov.ru>, свободный
6. Председатель Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.premier.gov.ru>, свободный.
7. Федеральное Собрание РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.gov.ru/main/page7.html>, свободный
8. Совет Федерации Федерального собрания РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://council.gov.ru>, свободный
9. Государственная Дума Федерального собрания РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.duma.gov.ru>, свободный
10. Совет Безопасности РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.scrf.gov.ru>, свободный
11. Центральная избирательная комиссия РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.cikrf.ru>, свободный
12. Счетная палата РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.ach.gov.ru/ru>, свободный
13. Уполномоченный по правам человека в РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.ombudsman.gov.ru>, свободный.

Органы государственной власти Иркутской области

1. Законодательное собрание Иркутской области [Электронный ресурс]. - URL: <http://irk.gov.ru>, свободный
2. Правительство Иркутской области [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.govirk.ru/default.aspx>, свободный

Официальные сайты специализированных организаций социологического профиля

1. Аналитический центр Юрия Левады (Левада-центр) [Офиц. сайт]. URL: <http://www.levada.ru>
2. Всероссийский Центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Офиц. сайт]. URL: <http://wciom.ru>
3. Единый архив экономических и социологических данных [Офиц. сайт]. URL: <http://sophist.hse.ru>
4. Иркутский государственный университет [Офиц. сайт]. URL: <http://www.isu.ru/ru/index.html>
5. Исследовательская группа ЦИРКОН [Офиц. сайт]. URL: <http://www.zircon.ru>
Исследовательский холдинг «Ромир» [Офиц. сайт]. URL: <http://www.romir.ru>
6. Компания Synovate Comcon (КОМКОН) [Офиц. сайт]. URL: <http://www.comcon-2.com>
7. Министерство образования и науки Российской Федерации [Офиц. сайт]. URL: <http://минобрнауки.рф>
8. Научная библиотека Иркутского государственного университета [Офиц. сайт]. URL:

<http://library.isu.ru/ru>

9. Образовательный портал Иркутского государственного университета [Официальный сайт]. URL: <http://educa.isu.ru>

10. Федеральная служба государственной статистики [Официальный сайт]. URL: <http://www.gks.ru>

11. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт социологии Российской академии наук» (ИС РАН) [Официальный сайт]. URL: <http://www.isras.ru>

12. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Официальный сайт]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

13. Федеральный портал «Российское образование» [Официальный сайт]. URL: <http://www.edu.ru>

14. Человек и труд [Официальный сайт]. URL: <http://www.chelt.ru>

15. Фонд Общественное Мнение (ФОМ) [Официальный сайт]. URL: <http://fom.ru>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):

Для организации учебно-воспитательного процесса по данной дисциплине в рамках ОПОП ВО по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» Университет располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Материально-техническое обеспечение включает:

Специальные помещения:

- Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, аудитория 119, по адресу 664025, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 3, на 30 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, стулья, интерактивная доска, переносная доска); оборудованием для презентации учебного материала по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации»: Мобильный мультимедиа проектор Aser X1160PZ, интерактивная доска GraceVofrd TB680, ноутбук 15.6"Samsung RV508, колонки.

- компьютерный класс (учебная аудитория) для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, оборудованная на 17 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска); компьютерами (Системный блок Intel Original LGA775 Celeron E3300 (7 шт.), Системный блок Intel Core i3-2120 (10 шт.), Монитор 17"Samsung 743N silver 5ms (2 шт.), Монитор LG Flatron W1942S (1 шт.), Монитор LG FLATRON E2242 (10 шт.), Монитор TFT 17 Samsung 710N (4 шт.) с неограниченным доступом к сети Интернет; набором демонстрационного оборудования для представления учебной информации большой аудитории: мобильный проектор Viewsonic "PJD6253", переносной экран, колонки. (664025, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 3, ауд. 210, этаж 2).

- специальное помещение кафедры государственного и муниципального управления (26,4 кв.м) для проведения индивидуальных занятий, ознакомления и работы с научно-методическими материалами по организации и проведению практик, проведению самостоятельных исследований, со специализированными информационными базами данных, осуществления контрольных процедур по результатам самостоятельной работы на 4

рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, стулья); оборудованием для представления информации по результатам текущей, промежуточной и итоговой аттестации, для презентации учебного материала: системный блок Gigabyte chassis; монитор Samsung Sync Master B1930; колонки Genius; МФУ HP LaserJet Pro MFP M125r, HP Notebook (AMD E1-6015 APU with Radeon (TM) R2 Graphics 1.40 GHz) (664025, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 3, ауд. 107, этаж 1).

Программное обеспечение: DreamSpark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal; кол-во 4; Договор №03-016-14 от 30.10.2014 г.; 3 года; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 250-499 Node 1 year Educational Renewal License; кол-во 1800; Форус Контракт № 04-114-16 от 14 ноября 2016 г. KES Счет № РСЦЗ-000147 и АКТ от 23 ноября 2016 г. Лиц.№1В08161103014721370444; 1 год; Office 365 профессиональный плюс для учащихся (Организация: ФГБОУ ВО ИГУ Административные службы Домен: irkstateuni.onmicrosoft.com); кол-во 15000; Номер заказа: 36dde53d-7cdb-4cad-a87f-29b2a19c463e от 07.06.2016 г.; 1 год;

- программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player;
- программа для создания и демонстрации презентаций иллюстраций и других учебных материалов: Microsoft Power Point;
- учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическими иллюстрациями в соответствии с РПД «Кадровая политика и кадровый аудит организации»:»

10. Образовательные технологии:

В процессе преподавания дисциплины проводятся лекции, семинары, задания, доклады, устный опрос. Практические занятия проводятся с использованием мультимедийных средств и других современных активных форм обучения.

Аудиторные занятия тесно связаны с самостоятельной работой студентов, которая проходит как под контролем преподавателя в аудитории, так и в виде внеаудиторной работы студента в виде посещения лекций и семинаров, кейсов, разбора конкретных ситуаций. Комплексные задания для самостоятельной работы предусматривают возможности для научно-исследовательской и творческой деятельности студентов.

11. Оценочные средства (ОС):

Оценочные средства представлены в фонде оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, в целом по ОПОП ВО, осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. №636.

Текущая и промежуточная аттестации служат основным средством обеспечения в учебном процессе обратной связи между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы магистрантов и совершенствования методики преподавания учебных дисциплин. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплин (модулей), прохождения производственной практики и проведения научно-исследовательской работы. Промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю), прохождения производственной практики и проведения научно-исследовательской работы. Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра или на завершающем этапе практики. Промежуточная аттестация может завершать как изучение всего объема учебного предмета, курса, отдельной дисциплины (модуля) ОПОП, так и их частей.

Текущая и промежуточная аттестации позволяют оценить совокупность знаний и умений, а также степень сформированности определенных компетенций. Формы текущего и промежуточного контроля определяются учебным планом и внутренним локальным актом ФГБОУ ВО «ИГУ».

Показатели и критерии оценки для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит»

№ задан ия	Компетенция	Признаки проявления	Показатели	Критерии оценки	Результат освоения
1	ПК-1, ОПК-3, ПК-16, ОПК-1, ПК-2	Повышенный (максимально выраженные характеристики сформированности компетенции для выпускника вуза) – «отлично»	<p>Знает в полной мере: Правила построения и управления карьерой государственного служащего, работника государственной организации; Нормативно-правовые основы кадровой политики на федеральном, региональном и локальном (ведомственном) уровне. Принципы, категории, понятия, составляющие Теоретико-методологическую базу понятия и сущности кадровой политики, кадрового аудита, кадровых стратегий</p> <p>Умеет в полной мере: Применять нормативные документы, определяющие процедуры, взаимодействие в организации (положения, административные и должностные регламенты); Эффективно управлять кадровыми ресурсами государственного органа (организации). Диагностировать и формировать кадровую политику организации;</p> <p>Владеет в полной мере: Навыками формирования состава, распределения и исполнения полномочий должностей и подразделений государственного органа (организации); Навыками руководства коллективом, а также индивидуального руководства. Навыками проектирования</p>	«отлично»	освоена в полной мере

		<p>Базовый (превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для выпускника вуза) – «хорошо»</p>	<p>Знает в достаточной мере: Правила построения и управления карьерой государственного служащего, работника государственной организации; Нормативно-правовые основы кадровой политики на федеральном, региональном и локальном (ведомственном) уровне. Умеет в достаточной мере: Применять нормативные документы, определяющие процедуры, взаимодействие в организации (положения, административные и должностные регламенты); Эффективно управлять кадровыми ресурсами государственного органа (организации). Владеет в достаточной мере: Навыками формирования состава, распределения и исполнения полномочий должностей и подразделений государственного органа (организации); Навыками руководства коллективом, а также индивидуального руководства. Навыками проектирования</p>	«хорошо»	освоена в достаточной мере
--	--	--	---	----------	----------------------------

		<p>Пороговый (обязательный для всех выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) – «удовлетворительно»</p>	<p>Знает частично: Нормативно-правовые основы кадровой политики на федеральном, региональном и локальном (ведомственном) уровне. Принципы, категории, понятия, составляющие теоретико-методологическую базу понятия и сущности кадровой политики, кадрового аудита, кадровых стратегий</p> <p>Умеет частично: Применять нормативные документы, определяющие процедуры, взаимодействие в организации (положения, административные и должностные регламенты); Диагностировать и формировать кадровую политику организации;</p> <p>Владеет частично: Навыками формирования состава, распределения и исполнения полномочий должностей и подразделений государственного органа (организации); Навыками руководства коллективом, а также индивидуального руководства.</p>	«удовлетворительно»	освоена частично
--	--	---	--	---------------------	------------------

		<p>До-пороговый (компетенция проявлена на «неудовлетворительно»)</p>	<p>Не знает: Нормативно-правовые основы кадровой политики на федеральном, региональном и локальном (ведомственном) уровне. Принципы, категории, понятия, составляющие теоретико-методологическую базу понятия и сущности кадровой политики, кадрового аудита, кадровых стратегий</p> <p>Не умеет: Применять нормативные документы, определяющие процедуры, взаимодействие в организации (положения, административные и должностные регламенты); Диагностировать и формировать кадровую политику организации;</p> <p>Не владеет: Навыками формирования состава, распределения и исполнения полномочий должностей и подразделений государственного органа (организации); Навыками руководства коллективом, а также индивидуального руководства.</p>	<p>«не удовлетворительно»</p>	<p>не освоена</p>
--	--	---	--	-------------------------------	-------------------

11.1 Оценочные средства для входного контроля

Основной его целью является выявление пробелов в знаниях, требуемых для дальнейшей работы по курсу. Входной контроль необходим, чтобы наметить пути устранения выявленных проблем, спланировать содержание, методику работы, организацию самостоятельной работы :

На первом занятии по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит» проводится письменная работа в виде формулировки терминов. Проводится в виде проверки остаточных знаний студентов, полученные при изучении предшествующих дисциплин:

Задания для входного контроля (ТР)

Дайте определение следующим терминам:

- аудит
- кадры
- кадровая политика
- кадровая стратегия
- фонд рабочего времени
- категории персонала
- абсентеизм
- мотивация и стимулирование персонала
- внутренний организационно-кадровый аудит,
- оперативный (фаст-аудит),
- аудиторское заключение по организационно-кадровому аудиту,
- методы проведения организационно-кадрового аудита,
- метод сравнения(сопоставления) в организационно-кадровом аудите,
- уровень проведения аудита,
- функционально-стоимостный анализ.

11.2. Оценочные средства текущего контроля

К формам *текущего контроля* по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» относятся: устный опрос, тест; проверка работ-кейсов, рефератов, расчетных задач; опрос студентов на учебных занятиях; ответы студентов по кейсам; В матрице соответствия компетенций, формирующих их составных частей ОПОП ВО и оценочных средств, в рамках текущей аттестации (по дисциплине/модулю) представлены следующие виды процедур:

- Р – реферативные обзоры, обзоры по материалам сравнительного анализа, обзоры по результатам вторичного анализа материалов социологических исследований;
- ПР – профильные работы (презентационные материалы, расчетные задачи и др.);
- ТР – творческие работы (кейсы по управленческим ситуациям)
- УО – устные опросы.

В соответствии с ними к формам промежуточного контроля относятся: зачет по дисциплине (модулю), защита отчета (по научно-исследовательской работе бакалавра и т.п.) и др. В матрице соответствия компетенций, формирующих их составных частей ОПОП ВО и оценочных средств, в рамках промежуточного контроля (по дисциплине/модулю) представлены следующие виды процедур: З – зачет (по дисциплине/модулю);

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ОПОП ВО кафедрой Государственного и

муниципального управления ФГБОУ ВО «ИГУ» разработаны фонды оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) или практике, которые включены в структуру соответствующей рабочей программы дисциплины (модуля) или программы практики и представлены в других учебно-методических материалах.

В целом, структура фонда оценочных средств включает:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Темы рефератов:

1. Оценка эффективности труда в государственной и муниципальной службе;
2. Анализ использования трудовых ресурсов в государственной и муниципальной службе;
3. Диагностика трудового потенциала в организациях разных организационно-правовых форм.
4. Особенности кадровой политика в организациях различных форм собственности;
5. Организационно-кадровый аудит на предприятии, проблемы и методика его проведения.
6. Аудит оргструктуры службы управления персоналом;
7. Аудит обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
8. Анализ внутрипроизводственного движения кадров на предприятии.
9. Основные тенденции высвобождения и перераспределения кадров на предприятии.
10. Аудит нормирования труда в организации как составная часть аудита персонала.
11. Аудит системы вознаграждения работников.
12. Аудит системы поощрения специалистов и служащих.
13. Аудит системы премирования работников в организации.
14. Аудит использования рабочего времени и его роль в повышении эффективности деятельности предприятия

Вопросы для проведения текущего контроля:

1. Назовите основные характеристики и показатели, которые на ваш взгляд, необходимы для диагностики трудового потенциала коммерческого предприятия, государственной службы;
2. Назовите показатели, которые могут использоваться для анализа эффективности труда различных категорий персонала;
3. С точки зрения кадрового аудита, какие характеристики оргструктуры предприятия могут быть использованы при диагностике.
4. Что может быть наиболее важным на ваш взгляд, при аудите кадровых процессов и технологии их выполнения.
5. Что такое кадровая политика государства, организации
6. Какие виды кадровой политики вы знаете
7. Раскройте содержание этапов кадровой политики организации

8. Охарактеризуйте основные направления кадровой политики организации, сформированные на основе выбранной стратегии управления персоналом.
9. Что такое кадровое планирование, дайте характеристику уровням кадрового планирования.
10. Что такое аудит , управленческий аудит, аудит персонала?
11. Каковы основные направления аудиторской деятельности и с какой целью проводится аудит?
12. В чем особенности управленческого аудита и каковы основные этапы его проведения.
13. В чем особенности диагностики кадровой работы
14. Что является объектом и предметом аудита персонала
15. Каковы основные задачи аудита персонала
16. Каковы направления и уровни проведения аудита персонала
17. Назовите показатели использования рабочего времени.
18. Какие показатели эффективного использования рабочего времени используются и где они применяются.
19. Как определяется коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени
20. Определение коэффициента использования табельного фонда рабочего времени
21. Определение коэффициента использования календарного фонда рабочего времени
22. Определите показатели структуры максимально возможного фонда рабочего времени
23. Определите коэффициент использования рабочего периода в днях
24. Как определяется интегральный показатель использования рабочего времени
25. Что означает системный подход к аудиту рабочих мест и найма работников
26. Каковы критерии оценки индивидуального и коллективного труда
27. Как правильно проконтролировать расходование средств на подбор и отбор персонала организации
28. Какие показатели движения персонала следует анализировать аудитору и почему
29. Каковы особенности аудита вознаграждений
30. Как разрабатывается технология аудиторских процедур при проверке вознаграждений
31. Какие нарушения возможны при выплате вознаграждений и премий

11.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации (в форме зачета).

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний

студентов:

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1.	Тест	Тема: 1-7	ПК-16
2.	Задания и задачи	Темы: 1-7	ОПК-3, ПК-1, ПК-16, ОПК-1
3.	Самостоятельные работы	Темы: 1-7	ОПК-3, ПК-1, ПК-16, ПК-2
5.	Реферативный обзор	Темы: 1-7	ОПК-3

Демонстрационный вариант теста

1. К какому методу анализа относится оценка количественно-качественных параметров деятельности СУП относительно лучших показателей по группе однородных предприятий:

- А) причинно-следственный анализ;
- Б) метод сравнения(сопоставления);
- В) методы анализа;
- Г) метод анализа главных компонент.

2. «Выходное» интервью, как инструмент получения необходимых сведений для проведения аудита персонала используется для:

- А) изучения трудового поведения работников;
- Б) изучения мотивации работников;
- В) изучения абсентеизма на предприятии;
- Г) изучение представления увольняющихся работников о предприятии;

3. Аудиторское заключение, включающее информацию только о качестве исполнения функций по управлению персоналом адресуется:

- А) линейным менеджерам;
- Б) менеджеру по управлению персоналом;
- В) специалистам по управлению персоналом.

4. Выберите модель использования трудового потенциала (П), характеризующую нехватку рабочей силы, наличие сверхурочных работ, низкое их качество (Ф – уровень фактического использования ТП, Т – требования производства):

- А) $П=Ф=Т$
- Б) $П>Ф=Т$
- В) $П>Ф<Т$
- Г) $П=Ф<Т$

5. Численность в соответствии с выполнением плана (относительный показатель) определяется по какой категории работников:

- А) руководителям;
- Б) основным рабочим;
- В) вспомогательным рабочим;
- Г) специалистам;
- Д) служащим;
- Е) рабочим.

6. Какие параметры отражает социально-демографические характеристики трудового потенциала

- А) пол;
- Б) образование;
- В) возраст;
- Г) стаж;
- Д) квалификация;
- Е) здоровье

Демонстрационный вариант задания к теме 2

Профильная работа анализ трудового потенциала в организации (ауд) и (СРС)

Задание 2

Заполните пустые графы по основным кадровым процессам.

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	Закрытая	Открытая
Набор персонала		
Адаптация кадров		
Обучение и развитие персонала		
Продвижение персонала		
Оценка персонала		
Мотивация и стимулирование персонала		

Примерный список вопросов к зачету:

1. Понятие кадровой политики, задачи, направления, содержание кадровой политики в организации
2. Виды кадровой политики
3. Этапы формирования кадровой политики
4. Кадровая политика и кадровая стратегия
5. Функционально-целевая модель реализации кадровой политики на основе системы управления персоналом.
6. Место персонал-стратегии в общей модели развития предприятия
7. Классификация общих и персонал стратегий
8. Понятие стратегии
9. Стратегии управления персоналом
10. Специфика кадрового аудита в государственном управлении
11. Виды кадрового аудита
12. Этапы кадрового аудита
13. Аудиторское заключение
14. Анализ трудовых ресурсов;
15. Анализ производительности труда;
16. Анализ численности и состава работников
17. Структура фонда рабочего времени;
18. Показатели использования рабочего времени и методика их расчета
19. Аудит рабочих мест и найма работников;
20. Аудит увольнений;
21. Показатели, отражающие эффективность проводимой кадровой политики в организации;
22. Определение затрат на осуществление функций управления
23. Аудит вознаграждений
24. Понятие кадровой политики, задачи, направления, содержание кадровой политики в организации. Виды кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики. Специфика кадровой политики в органах государственного управления.
25. Подходы к определению кадровой политики и кадровой стратегии. Место персонал - стратегии в общей модели развития предприятия. Классификация общих и персонал стратегий. Функционально-целевая модель реализации кадровой политики на основе системы

управления персоналом.

26. Специфика кадрового аудита. Виды кадрового аудита. Этапы кадрового аудита. Аудиторское заключение

27. Анализ трудовых ресурсов; Анализ производительности труда; Анализ численности и состава работников.

28. Структура фонда рабочего времени. Показатели использования рабочего времени и методика их расчета.

29. Аудит рабочих мест и найма работников. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений.

30. Показатели, отражающие эффективность проводимой кадровой политики в организации. Определение затрат на осуществление функций управления.

При оценке каждого вида учебной работы по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся в ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет».

Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости обучающихся основана на оценке каждого вида учебной работы по дисциплине в рейтинговых баллах.

Количество баллов, полученных обучающимся по дисциплине в течение семестра (включая баллы за зачет), переводится в академическую оценку, которая фиксируется в зачетной книжке в соответствии со следующей таблицей:

Баллы, полученные обучающимся по дисциплине в течение семестра	Академическая оценка	
	60...70 баллов	«удовлетворительно»
71...85 баллов	«хорошо»	
86...100 баллов	«отлично»	

Если количество баллов, которое наберет обучающийся в течение семестра, будет недостаточным для получения им положительной академической оценки по дисциплине, преподаватель вправе потребовать от обучающегося выполнения дополнительных заданий для получения большего количества баллов. Решение о возможности и форме выполнения обучающимся дополнительных заданий для получения большего количества баллов принимается преподавателем.

Сведения о переутверждении «Рабочей программы дисциплины» на очередной учебный год и регистрации изменений:

Учебный год	Решение кафедры (№ протокола, дата, подпись зав. кафедрой)	Внесенные изменения	Номера листов		
			замененных	новых	аннулированных
2016-2017	№7 от 13 июня 2016 г.	Обновлены разделы: Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	11-12		

Разработчики:

(подпись)

доцент, к.э.н.
(занимаемая должность)

Н.В.Москвитина
(инициалы, фамилия)

(подпись)

(занимаемая должность)

(инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления

«18» мая 2020 г.

Протокол №10 Зав. кафедрой И.А. Журавлева



Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.

100