

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»**

Факультет управления

Кафедра менеджмента

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ

Методические указания
к выполнению контрольной работы для обучающихся по заочной форме по
направлению подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Краснодар
КубГАУ
2019

Составители: С. Н. Сычанина, Р. А. Шичиях

Кадровая политика и кадровый аудит : метод. указания к выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения / сост. С. Н. Сычанина, Р. А. Шичиях. – Краснодар : КубГАУ, 2019. – 23 с.

Методические указания включают перечень вопросов и заданий для выполнения контрольных работ. Предназначены для студентов заочной формы обучения, по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

Рассмотрено и одобрено методической комиссией факультета управления Кубанского государственного аграрного университета, протокол № 4 от 16.04. 2019.

Председатель
методической комиссии

М. А. Нестеренко

© Сычанина С. Н.,
Шичиях Р. А.,
составление, 2019
© ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный аграрный
университет имени
И. Т. Трубилкина», 2019

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» является формирование комплекса знаний о кадровой политике и кадровом аудите в государственных органах, умений применять технологии управления персоналом, направленные на организацию команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия персонала

В процессе изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» решаются следующие задачи:

- изучение современных требований к формированию кадровой политики на государственной службе;
- формирование знаний нормативно-правовых основ государственной гражданской службы и практических навыков управления персоналом в государственных органах и организациях, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- формирование способности кадрового планирования и организации органа публичной власти и других государственных учреждений;
- развитие у обучающихся творческого отношения к освоению отечественного и мирового опыта организации государственной службы и умения использовать его в практической деятельности;
- формирование умений формировать команды для решения поставленных задач, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями;
- развитие умений разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти;
- формирование нравственных качеств современного государственного служащего.

В результате освоения дисциплины обучающийся готовится к следующим видам деятельности, в соответствии с образовательным

стандартом ФГОС ВО 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ОПК-3 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

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

ПК-3 - способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» относится к обязательным дисциплинам вариативной части блока Б1 ОП подготовки обучающихся по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (Б1.В.12).

Общие указания к выполнению контрольной работы по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит»

Студент-заочник выполняет контрольную работу по предмету в соответствии с индивидуальным заданием.

Контрольная работа включает два теоретических вопроса. Ответы на вопросы должны быть изложены достаточно объемно и содержательно. При решении практического задания должно быть обязательно приведено условие и указан подробный ход выполнения.

Примерный объем контрольной работы 15-20 страниц рукописного текста (формата ученической тетради) или машинописного. Исходными материалами для ее выполнения служат литературные источники, указанные в библиографическом списке и рекомендованные дополнительно на консультациях.

Контрольную работу оформляют с соблюдением следующих требований. На лицевой стороне обложки указывают «Контрольная работа по дисциплине кадровая работа и кадровый аудит» и наклеивают сопроводительный бланк с заполненными данными о студенте; после обложки тетради размещают индивидуальное задание преподавателя, затем план ее выполнения (оглавление).

Для машинописного варианта контрольной работы предъявляются следующие требования:

Работа выполняется на белой нелинованной бумаге формата А4 (210х297 мм) через 1,5 интервал, размер шрифта – 14, текст распределяется равномерно между левым и правым краями страницы.

Текст выполняется на одной стороне листа с соблюдением следующих размеров полей: левое – 20 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20мм.

Страницы все нумеруются, при этом соблюдается сквозная нумерация, в конце приводят список использованной литературы, **ставят подпись и дату завершения работы**. Она должна быть аккуратно написана, и иметь опрятный вид.

Для написания контрольной необходимо у преподавателя получить номер варианта, который идентичен порядковому номеру студента, указанному в списке экзаменационной ведомости. Контрольная работа представляется преподавателю. После рецензирования преподавателем и допуска к собеседованию контрольная работа может быть возвращена студенту-заочнику для устранения недостатков или сразу представлена для собеседования.

Если контрольная работа не допущена к собеседованию, то студент-заочник дорабатывает ее и представляет повторно. При этом должны быть полностью сохранены записи преподавателя на обложке и по тексту контрольной работы.

План контрольной работы.

Титульный лист.

Индивидуальное письменное задание.

План контрольной работы или оглавление (с указанием страниц, с которых начинаются разделы и подразделы).

1. Теоретический вопрос (вопрос полностью указывается).
2. Теоретический вопрос (вопрос полностью указывается).
3. Практическое задание.

Список использованной литературы.

Перечень вопросов для индивидуального задания по вариантам

Вариант 1

1. Кадровая политика: сущность, значение и направления.
2. Основные подходы к оценке деятельности персонала.
3. Изучите виды кадровой политики и заполните таблицу

Таблица – Сравнительная характеристика видов кадровой политики

	Пассивная	Реактивная	Превентивная	Активная
Прогноз кадровой ситуации				
Наличие средств диагностики кадров				
Выявление и анализ кадровых проблем				
Наличие краткосрочного планирования				
Наличие долгосрочного планирования				
Наличие средств воздействия на кадровую ситуацию				
Антикризисное кадровое планирование				
Мониторинг кадровой ситуации				
Наличие программ кадровой работы				
Учет динамики внешней среды				

Вариант 2

1. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления организацией.
2. Основные направления, методы и подходы аудита развития персонала.
3. Изучите типы кадровой политики и заполните таблицу

Таблица 1 – Сравнительная характеристика типов кадровой политики

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	открытая	закрытая
Набор персонала		
Адаптация персонала		
Обучение и развитие персонала		
Продвижение персонала		
Мотивация и стимулирование		
Внедрение инноваций		

Вариант 3

1. Сущность и значение кадрового маркетинга для эффективности реализации кадровой политики.
2. Принципы, направления и технология проведения кадрового аудита.
3. Изучите направления и параметры диагностики кадрового аудита и заполните таблицу.

Таблица 1 - Направления и параметры диагностики кадрового аудита

№	Направления деятельности	Параметры диагностики
1.	Аудит кадровой документации	1) 2) 3)
2.	Планирование персонала	1) 2) 3)
3.	Набор персонала	1) 2) 3)

Вариант 4

1. Персонал-технологии как основа реализации кадровой политики.
2. Основные задачи, особенности и подходы аудита безопасности труда.
3. Изучите направления и параметры диагностики кадрового аудита и заполните таблицу.

Таблица 1 - Направления и параметры диагностики кадрового аудита

№	Направления деятельности	Параметры диагностики
1.	Разработка системы стимулирования	1) 2) 3)
2.	Отбор персонала	1) 2) 3)
3.	Адаптация персонала	1) 2) 3)

Вариант 5

1. Основные формы, этапы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь.
2. Аудит системы обучения персонала: основные требования, подходы и методы.
3. Изучите направления и параметры диагностики кадрового аудита и заполните таблицу.

Таблица 1 - Направления и параметры диагностики кадрового аудита

№	Направления деятельности	Параметры диагностики
1.	Оценка трудовой деятельности	1) 2) 3)
2.	Обучение персонала	1) 2) 3)
3.	Повышение, понижение, увольнение, перевод персонала	1) 2) 3)

Вариант 6

1. Сущность и основные методы отбора персонала, используемые в кадровой политике.
2. Кадровый аудит и его планирование в организации.
3. Изучите виды кадровой документации при кадровом аудите и заполните таблицу

Таблица – Виды кадровой документации и их характеристика

Типы кадровой документации	Виды	Характеристика
Организационные документы		
Распорядительные документы		
Информационно-справочные документы		
Учетные документы		

Вариант 7

1. Адаптационные программы персонала в кадровой политике.
2. Аудит методов и критериев отбора: основные задачи, требования, особенности.
3. Изучите модель оценки эффективности обучения Дональда Киркпатрика и заполните таблицу.

Таблица 1 – Особенности четырехуровневой модели эффективности обучения Д. Киркпатрика

Уровень	Объект оценивания	Характеристика	Методы оценивания
I	Реакция участников		
II	Обученность		
III	Применение		
IV	Результаты		

Вариант 8

1. Основные виды мотивации и стимулирования труда персонала в кадровой политике.
2. Связь аудита с оценкой стоимости персонала организации.
3. Изучите особенности аудита работы кадровой службы и заполните таблицу

Таблица 1 – Основные показатели службы персонала и возможные показатели эффективности

№	Кадровая функция	Показатели эффективности
1.	Подбор и адаптация персонала	- - - - -
2.	Обучение, развитие, оценка персонала	- - - - - - - -
3.	Корпоративная культура, имидж работодателя	- - -

Вариант 9

1. Стратегический ассессмент и его роль в реализации кадровой политики.
2. Роль аудита в работе с резервом руководства.
3. Изучите сущность кадровой политики в государственных органах и заполните таблицу.

Таблица – Принципы кадровой политики на государственной службе Российской Федерации

№	Виды принципов	Характеристика принципов
1.	Принцип подбора кадров	
2.	Принцип гласности	
3.	Принцип законности	
4.	Равный доступ граждан к государственной службе	

Вариант 10

1. Кадровый документооборот: основные составляющие, принципы работы, роль в реализации кадровой политики.
2. Особенности кадрового аудита коммерческих организаций.
3. Изучите сущность кадровой политики в государственных органах и заполните таблицу.

Таблица – Характеристика кадровой стратегии на государственной службе

№	Критерий	Кадровая стратегия на государственной службе
1.	Отношение к человеку	
2.	Распределение нагрузки, объем функций	
3.	Тип контроля	
4.	Наличие социальных гарантий	
5.	Взаимозаменяемость	
6.	Взаимодействие сотрудников	
7.	Обучение персонала	
8.	Принцип набора персонала	

Вариант 11

1. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь с кадровой политикой.
2. Особенности кадрового аудита некоммерческих организаций.
3. Изучите функции государственной службы и заполните таблицу.

Таблица – Функции государственной службы

№	Наименование функции	Определение функции
1.	Правомерная (правоприменительная)	
2.	Правосоздающая (правотворческая, правообразующая)	
3.	Регулятивная (регулирующая)	
4.	Правовая (обеспечительно-восстановительная, правозащитная)	

Вариант 12

1. Роль увольнения в реализации кадровой политики.
2. Аудит документации и системы оценки персонала.
3. Изучите функции государственной службы и заполните таблицу.

Таблица – Функции государственной службы

№	Наименование функции	Определение функции
1.	Планирования	
2.	Организационная	
3.	Информационная	
4.	Контроля	

Вариант 13

1. Стратегические подходы к рекрутингу в кадровой политике.
2. Методы кадрового аудита.
3. Изучите систему государственной службы в Российской Федерации и заполните таблицу.

Таблица – Классификация правоохранительных органов

№	Виды правоохранительных органов	Характеристика деятельности
1.	Суды	
2.	Прокуратура	
3.	Органы внутренних дел (полиция)	
4.	Федеральная служба безопасности	
5.	Таможня	

Вариант 14

1. Сущность и значение планирования карьеры для сотрудника и для организации.
2. Основные направления, возможности и ограничения кадрового аудита.
3. Изучите сущность кадровой политики в государственных органах и заполните таблицу.

Таблица – Категории работников, по которым ведется кадровое планирование

№	Категория работников	Управленческие действия
1.	Действующий персонал	
2.	Новички	
3.	Потенциальные сотрудники	
4.	Персонал, покинувший организацию	

Вариант 15

1. Основные формы и принципы увольнения персонала в кадровой политике.
2. Влияние кадрового аудита на реализацию и совершенствование кадровой политики.
3. Изучите сущность кадровой политики в государственных органах и заполните таблицу.

Таблица – Виды и мероприятия кадрового планирования

№	Виды кадрового планирования	Мероприятия кадрового планирования
1.	Планирование потребности в персонале	- - - -
2.	Планирование привлечения, набора и оценки персонала	- - -
3.	Планирование организации управления персоналом	- - - -

Вариант 16

1. Стратегический ассессмент и его роль в реализации кадровой политики.
2. Основные подходы к оценке деятельности персонала.
3. Изучите сущность кадровой политики в государственных органах и заполните таблицу.

Таблица – Виды и мероприятия кадрового планирования

№	Виды кадрового планирования	Мероприятия кадрового планирования
1.	Планирование обучения и развития персонала	- -

		-
		-
2.	Планирование расходов на содержание персонала	- - -
3.	Планирование сохранения или высвобождения персонала	- - - -

Вариант 17

1. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь с кадровой политикой.
2. Основные направления, методы и подходы аудита развития персонала.
3. Изучите сущность и особенности деятельности государственного гражданского служащего и заполните таблицу.

Таблица – Категории государственных должностей

Категория	Описание	Пример
А		
Б		
В		

Вариант 18

1. Роль увольнения в реализации кадровой политики.
2. Аудит методов и критериев отбора: основные задачи, требования, особенности.
3. Изучите понятие и виды кадрового аудита и заполните таблицу.

Таблица – Классификация видов кадрового аудита

Критерий	Вид кадрового аудита	Описание
Периодичность проведения	Текущий	
	Оперативный	
	Регулярный	
	Панельный	
По полноте охвата	Полный	
	Локальный	

изучаемых объектов	Тематический	
-----------------------	--------------	--

Вариант 19

1. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления организацией.
2. Основные направления, возможности и ограничения кадрового аудита.
3. Изучите понятие и виды кадрового аудита и заполните таблицу.

Таблица – Классификация видов кадрового аудита

Критерий	Вид кадрового аудита	Описание
По методике анализа	Комплексный	
	Выборочный	
По уровню проведения	Стратегический	
	Управленческий	
	Тактический	
По способу проведения проверки	Внешний	
	Внутренний	

Вариант 20

1. Основные виды мотивации и стимулирования труда персонала в кадровой политике.
2. Аудит системы обучения персонала: основные требования, подходы и методы.
3. Изучите сущность кадрового аудита в государственных органах и заполните таблицу.

Таблица – Виды кадрового потенциала

№	Вид кадрового потенциала	Характеристика
1.	Квалификационный потенциал	
2.	Психофизиологический потенциал	
3.	Личностный потенциал	

Вопросы к экзамену по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит»

1. Кадровая политика: сущность, значение и направления.
2. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления организацией.
3. Сущность и значение кадрового маркетинга для эффективности реализации кадровой политики.
4. Персонал-технологии как основа реализации кадровой политики.
5. Основные формы, этапы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь.
6. Сущность и основные методы отбора персонала, используемые в кадровой политике.
7. Адаптационные программы персонала в кадровой политике.
8. Основные виды мотивации и стимулирования труда персонала в кадровой политике.
9. Стратегический ассессмент и его роль в реализации кадровой политики.
10. Кадровый документооборот: основные составляющие, принципы работы, роль в реализации кадровой политики.
11. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь с кадровой политикой.
12. Роль увольнения в реализации кадровой политики.
13. Стратегические подходы к рекрутингу в кадровой политике.
14. Сущность и значение планирования карьеры для сотрудника и для организации.
15. Основные направления, возможности и ограничения кадрового аудита.
16. Основные формы и принципы увольнения персонала в кадровой политике.

17. Основные подходы к оценке деятельности персонала.
18. Основные направления, методы и подходы аудита развития персонала.
19. Принципы, направления и технология проведения кадрового аудита.
20. Основные задачи, особенности и подходы аудита безопасности труда.
21. Аудит системы обучения персонала: основные требования, подходы и методы.
22. Кадровый аудит и его планирование в организации.
23. Аудит методов и критериев отбора: основные задачи, требования, особенности.
24. Связь аудита с оценкой стоимости персонала организации.
25. Роль аудита в работе с резервом руководства.
26. Особенности кадрового аудита коммерческих организаций.
27. Особенности кадрового аудита некоммерческих организаций.
28. Аудит документации и системы оценки персонала.
29. Методы кадрового аудита.
30. Влияние кадрового аудита на реализацию и совершенствование кадровой политики.

Рекомендуемая литература:

Основная

1. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Под ред. Н. А. Омельченко. – М.: Юрайт, 2016.- 365 с.
2. Сычанина С.Н., Шичиях Р.А. Кадровая политика и кадровый аудит: учеб. пособие / С.Н. Сычанина, Р.А. Шичиях. – Краснодар: КубГАУ, 2018. – 171 с.
3. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В. В. Черепанов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>
4. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Электрон. текстовые данные. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — 978-5-7882-2161-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>

Дополнительная

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"
2. Федеральный закон от 27.07.2010 N 210-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг"
3. Указ Президента Российской Федерации от 11 января 1995 г. № 32 «О государственных должностях Российской Федерации»;
4. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»;
5. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»;
6. Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»;
7. Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы»;
8. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;
9. Аудит: основы аудита, технология и методика проведения аудиторских проверок : учеб. пособие / Н.В. Парушина, Е.А. Кыштымова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. — 559 с. — (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1007973>
10. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/753429>
11. Государственная кадровая политика в Советском Союзе и современной России: политико-философский анализ : монография / С.Н. Федорченко. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 154 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_590c76247008b8.42178211. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/959870>
12. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.Г. Моисеева— Электрон. текстовые данные.—

Саратов: Вузовское образование, 2017.— 139 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю

13. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 193 с.— Ре-жим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю

14. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.С. Николаев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 260 с. — 978-5-4365-0589-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61654.html>

15. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — 978-5-394-01758-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>

ОГЛАВЛЕНИЕ

Цель и задачи освоения дисциплины.....	3
Общие указания к выполнению контрольной работы по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит».....	5
Перечень вопросов для индивидуального задания по вариантам.....	7
Вопросы к экзамену по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит».....	18
Рекомендуемая литература.....	20

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ

Методические рекомендации

Составители:

Сычанина Светлана Николаевна
Шичиях Рустем Адамович

Подписано . Формат $60 \times 84 \frac{1}{16}$.
Усл. печ. л. – 1,3. Уч.-изд. л. – 1,0.