

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сочинский государственный университет»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление кадровой политикой и кадровый аудит

Шифр специальности	<u>38.05.01 Экономическая безопасность</u>
Квалификация (степень) выпускника	<u>Экономист</u>
Специализация	<u>Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности</u>
Форма обучения	<u>заочная</u>
Выпускающая кафедра	<u>Административного управления, бухгалтерского учета и аудита</u>
Кафедра-разработчик рабочей программы	<u>Административного управления, бухгалтерского учета и аудита</u>
Год начала подготовки	<u>2021</u>

Курс	Трудоем- кость (час./зет.)	Лекцион. занятий, (час.)	Практич. занятий, (час.)	Лаборат. занятий, (час.)	СРС, (час.)	КР/КП	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
6	108/3	4	6	-	89	-	Экзамен (9)
Итого:	108/3	4	6	-	89	-	Экзамен (9)

Сочи 2021 г

Лист согласования рабочей программы дисциплины «Управление кадровой политикой и кадровый аудит»

Рабочую программу составила:

Анисимова Н.Н. к.э.н., доцент кафедры АУБУиА



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА:

Заведующий кафедрой административного управления, бухгалтерского учета и аудита

Борисова Т.Г.



Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины соответствует библиотечному фонду СГУ:

Директор НОБ



Мысина Е.С.

Структура рабочей программы соответствует предъявляемым требованиям:

Отдел качества образования и
методического обеспечения



Васильченко В.В.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Рабочая программа переутверждена на 2022-2023 учебный год, протокол №13 заседания кафедры от «11» июля 2022 г.

На основании приказа ректора №254 от 11.03.2022 г., распоряжения ректора №243-р от 06.07.2022 г. в пункт «3. Требования к результатам освоения ОПОП 3++» внесены следующие изменения путем добавления:

- профессиональные компетенции, установленные вузом (ПКУВ) на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников считать Профессиональными компетенциями, определенными организацией самостоятельно на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников (ПК).

ПКУВ считать ПК.

Заведующий кафедрой


подпись

Борисова Т.Г.
ФИО

Рабочая программа переутверждена на 2023-2024 учебный год, протокол №10 заседания кафедры от «21» июня 2023 г.

Без изменений

Заведующий кафедрой


подпись

Борисова Т.Г.
ФИО

Рабочая программа переутверждена на 2024-2025 учебный год, протокол заседания кафедры №7 от 10 апреля 2024 года.

Без изменений

Заведующий кафедрой



Борисова Т.Г.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Рабочая программа переутверждена на 2025-2026 учебный год. Протокол №8
заседания кафедры от 25.04.2025 г.

Без изменений

Зав. кафедрой



Борисова Т.Г.

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является сформировать системное представление об основах кадровой политики и кадрового аудита в организации, возможностях и особенностях их использовании и достижение следующих результатов образования (РО):

Задачи курса «Управление кадровой политикой и кадровый аудит»:

- сформировать представление о сущности, содержании, видах и основных направлениях кадровой политики в современной организации;
- осветить подходы, уровни и принципы формирования государственной кадровой политики и показать специфику кадровых стратегий в бюджетном управлении;
- раскрыть базовые аспекты кадрового планирования и реализации кадровой политики в работе с персоналом организации;
- познакомить с процессом формирования и технологиями реализации кадровой политики;
- дать представление об организационно-кадровом аудите, показать его связь с кадровой политикой и эффективностью системы управления в целом;
- формировать профессиональные и общекультурные компетенции в сфере разработки и реализации кадровой политики и работе с людьми;
- вырабатывать практические навыки в осуществлении кадровых процедур и аудита персонала;
- развивать творческий подход к освоению отечественного и мирового опыта в области государственной кадровой политики и умения применять его в конкретных практических ситуациях.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Таблица 1. Межпредметные связи

Код и наименование компетенции	Дисциплины, участвующие в формировании компетенции
ПКУВ 2 Способен выстроить систему управления рисками экономической деятельности хозяйствующего субъекта	Организация и методика проведения налоговых проверок Анализ и оценка рисков в системе экономической безопасности Оценка, анализ инвестиций и инноваций Финансовый менеджмент Территориальное планирование Стратегия регионального развития Кадровый аудит и консалтинг Управление государственной собственностью Государственное регулирование в системе государственных закупок Антимонопольное регулирование экономики Теневая экономика Государственная национальная политика и управление этнополитическими процессами Управление этнонациональными и межконфессиональными отношениями

3 ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Требования к результатам освоения дисциплины могут быть представлены в виде таблицы 2.

Таблица 2 - Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенции и индикаторы их достижения		Результат обучения по дисциплине (показатели освоения компетенций)
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	
ПКУВ 2 Способен выстроить систему управления рисками экономической деятельности хозяйствующего субъекта	ПКУВ-2.1 Осуществляет разработку системы управления рисками экономической деятельности хозяйствующего субъекта	Знать: принципы разработки системы управления рисками при проведении кадрового аудита Уметь: применять инструменты управления рисками в хозяйствующем субъекте в системе кадровой политики Владеть: навыками использования правил управления рисками хозяйствующего субъекта при управлении кадрами
	ПКУВ 2.2 Осуществляет разработку мероприятия по воздействию на риск и оценивает их экономическую эффективность	Знать: методы воздействия на риски и неопределенности в хозяйствующем субъекте при анализе кадрового аудита и кадровой политики Уметь: применять методы снижения рисков хозяйствующего субъекта при оценке их эффективности с учетом использования особенностей кадровой политики предприятия Владеть: навыками применения методов управления кадрами на хозяйствующем субъекте в условиях риска
	ПКУВ 2.3 осуществляет управление рисками и контроль качества	Знать: законы организации и методы управления персоналом при осуществлении контроля качества и управление рисками в организации Уметь: использовать систему снижения рисков при проведении качества кадровой политики а кадрового аудита Владеть: методами управления кадрами в условиях риска для повышения контроля качества.

4 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Тематический план дисциплины

Таблица 3 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	Всего часов	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы			
			Лекции	Практические	Лабораторные работы	CPC
1	1. Кадровая политика государства: теоретические аспекты и зарубежный	27	2	2	-	23
2	2. Формирование кадровой политики государства и организации	27	2	2	-	23
3	3. Кадровая политика и кадровая стратегия. Основные направления реализации кадровой политики и кадрового менеджмента.	25	-	2	-	23
4	Контрольная работа	20				20
5	Экзамен	9				
	ИТОГО	108	4	6	-	89

4.1.1 Лекционные занятия

№ п/п	Наименование модуля дисциплины	Краткое содержание занятия
1.	Тема 1. Кадровая политика государства: теоретические аспекты и зарубежный опыт.	Кадровая политика государства: понятие, сущность, содержание. Типы кадровой политики: открытая-закрытая, пассивная-реактивная-превентивная-активная, рациональная-авантюристическая. Особенности реализации кадровых процессов в открытой и закрытой политике. Сущность, основные направления, виды, уровни, приоритеты, способы реализации кадровой политики в Российской Федерации. Правовые, экономические, социокультурные и психологические аспекты кадровой политики. Механизм формирования государственной кадровой политики в России.

2.	Тема 2. Формирование кадровой политики государства и организации	Цели и приоритеты государственной кадровой политики и система управления трудовыми ресурсами в РФ. Основные стадии формирования государственной кадровой политики. Определение целей и задач кадровой политики; качественных и количественных требований к кадровому составу государственной службы, а также базовых принципов кадровой политики по ведущим направлениям; выбор основных форм и методов управления персоналом и реализации кадровых мероприятий
3.	Тема 3. Кадровая политика и кадровая стратегия. Основные направления реализации кадровой политики и кадрового менеджмента.	Кадровая политика - основа формирования стратегии управления персоналом в организации. Основные элементы стратегии управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь стратегии управления людьми и стратегии развития организации. Виды кадровых стратегий. Современные тенденции и перспективы развития стратегий управления персоналом.

4.1.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Краткое содержание занятия
2	Тема 1. Кадровая политика государства: теоретические аспекты и зарубежный опыт.	Контрольный опрос
3	Тема 2. Формирование кадровой политики государства и организации	Контрольный опрос Доклады с презентацией, ситуационные упражнения, дискуссии, творческое задание
4	Тема 3. Кадровая политика и кадровая стратегия. Основные направления реализации кадровой политики и кадрового менеджмента.	Контрольный опрос Творческое задание

4.1.3 Лабораторные задачи

Не предусмотрены

4.1.4 Самостоятельная работа студента

№ п/п	Наименование модуля дисциплины	Виды СРС
1.	Тема 1. Кадровая политика государства: теоретические аспекты и зарубежный опыт.	Проведение контрольного опроса по теме.

2.	Тема 2. Формирование кадровой политики государства и организации	Работа с литературой для решения ситуационных задач. Подготовка к выполнению доклада с презентацией. Дискуссии по теме докладов. Подготовка к выполнению творческого задания.
3	Тема 3. Кадровая политика и кадровая стратегия. Основные направления реализации кадровой политики и кадрового менеджмента.	Подготовка к проведению контрольного опроса по теме. Работа с литературой для выполнения доклада с презентацией. Подготовка к проведению творческого задания, работа с литературой для проведения дискуссии.

4.1.5 Интерактивные формы занятий

Занятия в интерактивной форме не предусмотрены учебным планом

4.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

4.2.1 Литература

1. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под редакцией В. С. Гродского, Н. В. Солововой. – Москва : РИОР : ИНФРА-М. 2018. – 278с. – (Научная мысль). – ISBN 978-5-369-01754-8. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/951436> (дата обращения: 26.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л. В. Карташова. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 235 с. – (Учебники для программы MBA). – ISBN 978-5-16-002196-6. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013993> (дата обращения: 26.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
3. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. – 2-е изд. – Челябинск ; Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 376 с. – ISBN 978-5-4486-0682-3. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html> (дата обращения: 26.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
4. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации : монография / Н. М. Кузьмина. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 167 с. – (Научная мысль). – ISBN 978-5-16-010891-9. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1216917> (дата обращения: 26.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
5. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. – Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. – 96 с. – ISBN 978-5-7882-2161-8. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html> ((дата обращения: 26.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
6. Люшина, Э. Ю. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Э. Ю. Люшина, Е. Г. Моисеева, Е. О. Тихонова. – Саратов : Вузовское образование, 2017. – 235 с. – ISBN 978-5-4487-0158-0. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html> (дата обращения: 26.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
7. Накарякова, В. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. И. Накарякова. – Саратов : Вузовское образование, 2016. – 275 с. – ISBN 2227-8397. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html> (дата обращения: 26.11.2021). – Режим

доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

8. Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика : монография / К. Б. Фокин. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 277 с. – (Научная мысль). – ISBN 978-5-16-009541-7. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1069151> (дата обращения: 26.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

4.2.2 Интернет-ресурсы и другие электронные информационные источники

№	Наименование интернет-ресурсов и электронных информационных источников
1	IPRbooks: электронно-библиотечная система / ЭБС IPRbooks ; ООО «Ай Пи Эр Медиа», электронное периодическое издание « www.iprbookshop.ru ». – Саратов, [2010-]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/ – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
2	Znanium.com: электронно-библиотечная система / ЭБС Znanium.com, ООО «Научно-издательский центр Инфра-М». – Москва, [2011-]. – URL: http://znanium.com/ . – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
3	КонсультантПлюс: справочно-правовая система / Компания «Консультант-Плюс». – Москва, [1997-]. – Режим доступа: локальная сеть СГУ. – Текст : электронный.

4.3 Текущая и промежуточная аттестация по дисциплине

Для оценки сформированности компетенций разрабатываются оценочные средства по дисциплине.

Форма и содержание текущей и промежуточной аттестации по дисциплине раскрывается в фонде оценочных средств, который является отдельным документом.

Основные оценочные средства по дисциплине содержат:

1. Материалы для текущего контроля оценки знаний по дисциплине
2. Материалы для промежуточного контроля оценки знаний по дисциплине

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. В чем суть системного подхода к стратегическому управлению персоналом?
2. Каково основное содержание понятий «политика организации» и «кадровая политика организации»?
3. Как связаны экономическая политика и кадровая политика организации?
4. Как связаны социальная и кадровая политики организации?
5. В чем выражается влияние политики в сфере научно-технического и информационного развития организации на стратегию управления персоналом?
6. Как осуществляется взаимодействие организационно-производственной и кадровой политик по важнейшим направлениям деятельности?
7. Каковы основные принципы и направления кадровой политики и их содержание?
8. Каковы особенности закрытой и открытой кадровых политик?
9. Каковы отличительные особенности пассивной и активной кадровых политик?
10. Каковы отличительные черты реактивной и превентивной кадровых политик?
11. Какова роль государственной политики в определении кадровой политики организации?
12. В чем состоят задачи приведения норм, правил и процедур управления персоналом в соответствие с международными стандартами на основе общих целей, ценностей и традиций?
13. Как влияют требования заказчиков, политика конкурентов, субподрядчиков,

инвесторов и партнеров на принципы и содержание кадровой работы организации?

14. Как учитываются факторы, связанные с демографией, культурой, местоположением фирмы, в положениях кадровой политики?

15. Как влияют на кадровую политику организации нормативные и законодательные ограничения?

16. Как связана политика привлечения и найма персонала с ситуацией на рынке труда?

17. Как связана кадровая политика с принятыми в организации концепциями управленческой деятельности?

18. Каковы особенности кадровой политики при различных моделях организационного поведения (авторитарная, коллегиальная, поддерживающая и развивающая модели)?

19. Как выглядит сравнительная характеристика кадровой политики американского и японского типов?

20. Каковы варианты кадровой политики и их особенности при административных, экономических и социально-психологических методах управления персоналом?

21. Каково влияние хозяйственно-правовой формы, формы собственности и вида деятельности организации на содержание кадровой политики?

22. В какой степени бюрократизация аппарата управления, используемые технологии производства и характер выпускаемой продукции определяют характер кадровой политики?

23. Как влияет состояние инфраструктуры и производственной среды на кадровую политику организации?

24. Почему кадровую политику можно определить как систему осознанных и сформулированных правил и способов действий для достижения стратегических целей организации?

25. В чем выражается стратегический характер организационной культуры?

26. Как взаимодействуют кадровая политика и организационная культура, решая задачу укрепления единой корпоративной политики?

27. Почему необходимо трансформировать кадровую политику в соответствии с фазами жизненного цикла организации?

28. Какова связь управленческих процессов на фазах жизненного цикла с базовой стратегией организации и кадровой политики?

29. Каковы основные характеристики кадровой политики с фазами цикла?

30. Почему стратегия управления персоналом ориентирована на конкретный тип корпоративной или деловой стратегии организации?

31. Каковы отличительные особенности отдельных направлений кадровой политики при предпринимательской стратегии бизнеса?

32. Какова характеристика кадровой политики при стратегии динамического роста и прибыльности?

33. Почему формирование «команды» единомышленников - важнейшая стратегическая задача организации?

34. Каковы пути развития навыков «командной работы» и повышения профессиональной компетентности сотрудников?

35. Как отражаются поставленные задачи и принципы «командной работы» в кадровой политике организации?

36. Почему необходима открытость кадровой политики и каковы способы ее документирования?

37. Каковы этапы разработки кадровой политики?

38. Что понимается под управлением кадровой политикой?

39. С какими рисками сталкивается организация при реализации кадровой политики?

40. Как нужно управлять изменениями в кадровой политике?

41. Как можно оценить эффективность кадровой политики?

42. Структура затрат на персонал.
43. Оценка затрат на персонал организации.
44. Показатели эффективности работы организации.
45. Оценка эффективности работы службы управления персоналом.
46. Документальное оформление кадровой политики организации.
47. Задачи кадровой политики - обеспечение баланса между экономической и социальной эффективностью использования рабочей силы.
48. Предмет и объект кадровой политики организации.
49. Ориентация кадровой политики на рыночные и внутриорганизационные возможности.
50. Цели кадровой политики.
51. Цели и задачи кадрового планирования в организации
52. Функции службы управления персоналом по планированию кадровой работы в организации
53. Содержание стратегического планирования работы с персоналом.
54. Содержание оперативного планирования работы с персоналом.
55. Структура оперативного плана кадровой работы.
56. Содержание разделов оперативного плана работы с персоналом.

5. УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Методические рекомендации студентам по изучению дисциплины

В течение семестра студенты осуществляют учебные действия на лекционных и практических занятиях, усваивают и повторяют основные понятия. Контроль эффективности самостоятельной работы студентов осуществляется путем проверки освоения ими учебных заданий, предусмотренных для самостоятельной отработки.

Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных форм работы, самостоятельной работы студентов.

Методические рекомендации по подготовке студентов к практическим занятиям. Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине студентам необходимо научиться работать с литературой. Изучение дисциплины предполагает в том числе отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с Internet.

При подготовке к практическим занятиям студенты должны изучить рекомендованную литературу, ответить на вопросы и выполнить все задания для самостоятельной работы. При подготовке целесообразно на основе изучения рекомендованной литературы выписать в конспект основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы по изучению литературных источников.

При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на регулярность изучения литературы. В период изучения литературных источников необходимо так же вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями.

Методические рекомендации студентам по подготовке к экзамену.

При подготовке к экзамену следует руководствоваться РПД. Студент должен иметь в виду, что некоторые вопросы, имеющиеся в программе, выносятся на самостоятельное изучение.

На экзамене студент должен показать знание содержания предмета, терминологии, умение свободно оперировать ею. При подготовке к ответу на экзамене студенту разрешено пользоваться рабочей программой дисциплины. Если студент при ответе на вопросы затрудняется с самостоятельным изложением материала, преподаватель имеет право задать ему ряд вопросов, побуждающих и направляющих студентов к полному высказыванию по данной теме в случае, если ответы на эти вопросы исчерпывают тему, оценка за ответ не снижается. Высказывания студентов должны соответствовать сути вопроса, быть логически выстроенными, доказательно раскрывать отношение отвечающего к излагаемой проблеме, выявлять личную точку зрения на использование тех или иных положений теоретического курса в практической работе.

Промежуточная аттестация может быть выставлена студенту по результатам федерального интернет тестирования (ФЭПО, интернет тренажеры).

5.2 Организация самостоятельной работы студента по дисциплине

Самостоятельная работа студента является ключевой составляющей учебного процесса, которая определяет формирование навыков, умений и знаний, приемов познавательной деятельности и обеспечивает интерес к творческой работе.

Организация самостоятельной работы студентов осуществляется по трем направлениям:

- определение цели, программы, плана задания или работы;
- со стороны преподавателя студенту оказывается помощь в технике изучения материала, подборе литературы;
- контроль усвоения знаний, приобретения навыков по дисциплине

Мерами по обеспечению выполнения обучающимися всех видов самостоятельной работы являются (указать при наличии нижеперечисленных пунктов):

- наличие помещений для СРС;
- наличие раздаточного материала, учебно-методических материалов, обеспечение учебно-методической и справочной литературой всех видов самостоятельной работы.

5.3 Особенности преподавания дисциплины

В целях максимального усвоения дисциплины используются следующие технологии обучения:

- Лекция - учебное занятие, составляющее основу теоретического обучения и дающее систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрывающее состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники, концентрирующее внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах, стимулирующее их познавательную деятельность и способствующее формированию творческого мышления.
- Практическая работа - совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.
- Самостоятельная работа студента, предусматривает выполнение работы - задание, которое требует от студента воспроизведения и/или обработки полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей, как правило, творческого подхода.

Преподавание дисциплины опирается на современный подход к обучению и

ориентируется на внесение в процесс обучения новизны, обусловленной особенностями динамики развития жизни и деятельности, спецификой различных технологий обучения и потребностями личности, общества и государства в выработке у обучаемых социально полезных знаний, убеждений, черт и качеств характера, отношений и опыта поведения.

Проведение всех видов занятий при преподавании дисциплины, проведение консультаций, промежуточная и текущая аттестация возможна с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

5.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

При обучении дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Кабинет для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: комплект специализированной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия.

2. Помещение для самостоятельной работы: библиотека, читальный зал: помещение для самостоятельной работы: столы, стулья. Компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» с обеспечением доступа в ЭИОС университета.

Дистанционная поддержка дисциплины.

Для передачи раздаточного материала к практическим занятиям, домашних заданий, обмена информацией с преподавателем используется электронная почта.

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Таблица 6 – Перечень программного обеспечения

№	Перечень ПО
1	<i>Microsoft Windows</i>
2	<i>Архиватор 7-zip</i>
3	<i>Справочно-правовая система Консультант Плюс</i>

При организации занятий, текущей и промежуточной аттестации с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий используются различные электронные образовательные ресурсы и онлайн сервисы, входящие в состав ЭИОС СГУ.

5.5 Методическое обеспечение образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Условия организации и содержание обучения и контроля знаний инвалидов и обучающихся с ОВЗ по дисциплине определяются программой дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Исходя из психофизического развития и состояния здоровья студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в студенческой группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе,

которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и дидактические материалы.

Обучение студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением дистанционных технологий.

Дистанционное обучение обеспечивает возможность коммуникаций с преподавателем, а также с другими обучаемыми посредством вебинаров (например, с использованием программы Skype), что способствует сплочению группы, направляет учебную группу на совместную работу, обсуждение, принятие группового решения.

В учебном процессе для повышения уровня восприятия и переработки учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ применяются мультимедийные и специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения.

Подбор и разработка учебных материалов производится преподавателем с учетом того, чтобы студенты с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении аттестации.

Специальность 38.05.01 «Экономическая безопасность»
Специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины

Управление кадровой политикой и кадровый аудит

Дисциплина части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений
заочная

Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / час.)	108/33ЕТ
Цель изучения дисциплины	Сформировать системное представление об основах кадровой политики и кадрового аудита в организации, возможностях и особенностях их использовании в сфере государственного и муниципального управления
Содержание дисциплины (основные темы, разделы, модули)	1. Кадровая политика государства: теоретические аспекты и зарубежный опыт. 2. Формирование кадровой политики государства и организации 3. Кадровая политика и кадровая стратегия. Основные направления реализации кадровой политики и кадрового менеджмента.
Формируемые компетенции (коды)	ПКУВ 2
Коды и наименование индикатора достижения компетенции	ПКУВ-2.1 Осуществляет разработку системы управления рисками экономической деятельности хозяйствующего субъекта ПКУВ 2.2 Осуществляет разработку мероприятия по воздействию на риск и оценивает их экономическую эффективность ПКУВ 2.3 осуществляет управление рисками и контроль качества
Дисциплины, участвующие в формировании компетенции	Организация и методика проведения налоговых проверок Анализ и оценка рисков в системе экономической безопасности Оценка, анализ инвестиций и инноваций Финансовый менеджмент Территориальное планирование Стратегия регионального развития Кадровый аудит и консалтинг Управление государственной собственностью Государственное регулирование в системе государственных закупок Антимонопольное регулирование экономики Теневая экономика Государственная национальная политика и управление этнополитическими процессами Управление этнонациональными и межконфессиональными отношениями
Образовательные	Лекции, практические задания, самостоятельная работа, контрольная

технологии	работа
Формы промежуточной аттестации	Экзамен