Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Воронежский филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления – Центр дополнительного образования

Кафедра государственного и муниципального управления

Подвальный Евгений Семенович

Подписано цифровой подписью: Подвальный Евгений Семенович
Дата: 2024.04.08 11:32:41 +03'00'

УТВЕРЖДЕНА

Решением кафедры
государственного и муниципального управления
Протокол от «25» марта 2024 г. № 8

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Государственная политика и местное самоуправление

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ, реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.02 «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Форма обучения – очная, заочная

Год набора – 2024

Воронеж, 2024 г.

Автор–составитель:
ст. преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин,
Сушкова Ирина Викторовна

Заведующий кафедрой:
государственного и муниципального управления, к.т.н., доцент,
Шахворостов Георгий Ильич

Рабочая программа дисциплины разработана на основе типовой рабочей программой по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации», разработанной ИГСУ РАНХиГС одобрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления. Протокол от 25 марта 2024г. №8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…..4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....6
3. Содержание и структура дисциплины.....7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся 16
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..24
6. Методические указания для освоения дисциплины.....29
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "интернет"…….34
7.1. Основная литература.....34
7.2. Дополнительная литература.....35
7.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....35
7.4. Интернет-ресурсы 36
7.5. Иные источники.....37
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....37

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.02 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
Очная форма обучения			
ПК-1	Способен применять кадровые технологии и обеспечивать кадровый аудит на государственной и муниципальной службе.	ПК-1.1	способен разрабатывать, применять и совершенствовать нормативные документы, определяющие процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие в организации (положения, административные и должностные регламенты); эффективно управлять кадровыми ресурсами государственного органа (организации).
Заочная форма обучения			
ПК-1	Способен применять кадровые технологии и обеспечивать кадровый аудит на государственной и муниципальной службе.	ПК-1.1	способен разрабатывать, применять и совершенствовать нормативные документы, определяющие процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие в организации (положения, административные и должностные регламенты); эффективно управлять кадровыми ресурсами государственного органа (организации).

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ **(при наличии профстандарта) / профессиональные действия**	**Код компонента компетенции**	**Результаты обучения**
Очная форма обучения		
Профессиональный стандарт «Специалист в сфере управления проектами государственно-частного партнерства, рег. номер 59295 УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 июля 2020 г. N 431н» ОТФ- организация и проведение подготовки и реализации проекта государственно-частного партнерства ТФ- обеспечение технической подготовки проекта государственно-частного партнерства Трудовые действия: проведение технического аудита	ПК-1.1	*на уровне знаний:* - в области основных требований, предъявляемых к нормативным и ненормативным правовым актам, актам государственного и муниципального управления; - современных концепций развития государственного и муниципального управления; - сущности кадровой политики организации, принципов, механизмов реализации, а также методов проведения кадрового аудита в организации как средств работы в коллективе.
		на уровне умений: - самостоятельной работы с нормативной правовой базой с учетом ее постоянного изменения и обновления; - систематизировать информацию, полученную из правовых актов, выявлять пробелы в законодательстве; - выбирать инструменты эффективного использования и развития потенциала разных групп специалистов с учетом ролей в команде; - использовать методы проведения кадрового аудита в организации.
		на уровне навыков: - работы с правовыми актами; - самостоятельного анализа правовой ситуации и применимых к ней правовых норм; - эффективного взаимодействия в коллективе в целях достижения максимального результата.
Заочная форма обучения		

Профессиональный стандарт «Специалист в сфере управления проектами государственно-частного партнерства, рег. номер 59295 УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 июля 2020 г. N 431н» ОТФ- организация и проведение подготовки и реализации проекта государственно-частного партнерства ТФ- обеспечение технической подготовки проекта государственно-частного партнерства Трудовые действия: проведение технического аудита	ПК-1.1	*на уровне знаний:* - в области основных требований, предъявляемых к нормативным и ненормативным правовым актам, актам государственного и муниципального управления; - современных концепций развития государственного и муниципального управления; - сущности кадровой политики организации, принципов, механизмов реализации, а также методов проведения кадрового аудита в организации как средств работы в коллективе.
		на уровне умений: - самостоятельной работы с нормативной правовой базой с учетом ее постоянного изменения и обновления; - систематизировать информацию, полученную из правовых актов, выявлять пробелы в законодательстве; - выбирать инструменты эффективного использования и развития потенциала разных групп специалистов с учетом ролей в команде; - использовать методы проведения кадрового аудита в организации.
		на уровне навыков: - работы с правовыми актами; - самостоятельного анализа правовой ситуации и применимых к ней правовых норм; - эффективного взаимодействия в коллективе в целях достижения максимального результата.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины Б1.В.02 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» составляет 3 зачетные единицы, всего - 108 ак. часов.

По очной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 16 ак. часов, из них, лекции – 8 ак. часов, практические занятия – 8 ак. часов. Самостоятельная работа составляет 92 ак. часа.

По заочной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 16 акад. часов, из них, лекции – 4 ак. часа, практические занятия – 12 ак. часов. Самостоятельная работа составляет 88 ак. часов, контроль - 4 ак. часа.

Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Изучение дисциплины Б1.В.02 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» предусмотрено в следующих семестрах: для обучающихся по очной форме во 2 семестре, заочной форме – в 3 семестре.

Дисциплина Б1.В.02 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» относится к числу дисциплин обязательной части дисциплин Блока 1 «Дисциплины (модули)».

Для подготовки к изучению дисциплины обучающиеся должны овладеть компетенциями, формируемыми следующими дисциплинами учебного плана: Б1.О.02 «Теория и механизмы современного государственного управления», Б1.В.01.02 «Государственная служба в системе разделения властей».

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

Данная дисциплина может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к системе дистанционных образовательных осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СРО	
			Л/ ДОТ*	ЛР/ ДОТ*	ПЗ/ ДОТ*	КСР/Консульт	

						ация к экзамену		**аттестации**
Очная форма								
1	Кадровая политика как социальное явление	**6/0**	2/0	0/0	0/0	0	4/0	О
2	Кадровый потенциал общества	**6/0**	0/0	0/0	2/0	0	4/0	О, Д
3	Правовые основы кадровой политики	**4/0**	0/0	0/0	0/0	0	4/0	О, Д
4	Концептуальные основы кадровой политики	**4/0**	0/0	0/0	0/0	0	4/0	О, Д
5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	**8/0**	0/0	0/0	0/0	0	8/0	О, Д
6	Кадровая политика в системе государственной службы	**8/0**	0/0	0/0	0/0	0	8/0	О
7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	**10/0**	2/0	0/0	0/0	0	8/0	О, Д
8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	**10/0**	0/0	0/0	2/0	0	8/0	О, Д
9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	**8/0**	0/0	0/0	0/0	0	8/0	О, Д

10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	**6/0**	0/0	0/0	0/0	0	6/0	О, Д
11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	**10/0**	2/0	0/0	0/0	0	8/0	О, Д
12	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	**6/0**	0/0	0/0	2/0	0	4/0	О, Д
13	Кадровая политика организации	**4/0**	0/0	0/0	0/0	0	4/0	О, Д
14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	**4/0**	0/0	0/0	0/0	0	4/0	О, Д
15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	**6/0**	2/0	0/0	0/0	0	4/0	О, Д
16	Основы кадрового аудита	**8/0**	0/0	0/0	2/0	0	6/0	О, Д
Промежуточная аттестация								зачет
	Всего:	**108/3**	**8/0**	**0/0**	**8/0**	**0/0**	**92/0**	
Заочная форма обучения								
1	Кадровая политика как социальное явление	**4/0**	0/0	0/0	0/0	0	4/0	О, Д
2	Кадровый потенциал общества	**6/0**	0/0	0/0	2/0	0	4/0	О, Д
3	Правовые основы кадровой политики	**4/0**	0/0	0/0	0/0	0	4/0	О, Д

4	Концептуальные основы кадровой политики	**4/0**	0/0	0/0	0/0	0	4/0	О, Д
5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	**10/0**	2/0	0/0	0/0	0	8/0	О, Д
6	Кадровая политика в системе государственной службы	**8/0**	0/0	0/0	0/0	0	8/0	О, Д
7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	**10/0**	0/0	0/0	2/0	0	8/0	О, Д
8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	**8/0**	0/0	0/0	0/0	0/0	8/0	О, Д
9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	**10/0**	0/0	0/0	2/0	0/0	8/0	О, Д
10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	**8/0**	2/0	0/0	0/0	0/0	6/0	О, Д
11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	**6/0**	0/0	0/0	0/0	0/0	6/0	О, Д
12	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях	**6/0**	0/0	0/0	2/0	0/0	4/0	О, Д

	многообразия форм собственности							
13	Кадровая политика организации	**4/0**	0/0	0/0	0/0	0/0	4/0	О, Д
14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	**6/0**	0/0	0/0	2/0	0/0	4/0	О, Д
15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	**4/0**	0/0	0/0	0/0	0/0	4/0	О, Д
16	Основы кадрового аудита	**6/0**	0/0	0/0	2/0	0	4/0	О, Д
Промежуточная аттестация		**4**						зачет
Всего		**108/3**	**4/0**	**0/0**	**12/0**	**0**	**88/0**	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д) по одной из тем.*

*** - формы промежуточной аттестации: зачет в форме подготовки презентации и защиты аналитической записки*

3.2. Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление (проблемная лекция)

Основные понятия теории кадровой политики: Структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Социальная сущность кадровой политики.

Тема 2. Кадровый потенциал общества

Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала.

Тема 3. Правовые основы кадровой политики.

Место и роль Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики. Законодательство о государственной службе Российской

Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 4. Концептуальные основы кадровой политики

Многоуровневый характер кадровой политики. Явления многосубъектности и разнообъектности кадровой политики

Структура субъектов государственной кадровой политики. Народ как первосубъект государственной кадровой политики Российской Федерации. Конституционные основы государственной кадровой политики.

Полномочия субъектов государственной кадровой политики: Президента, Федерального Собрания (Совета Федерации, Государственной Думы), Правительства, высших органов судебной власти, федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.

Тема 5. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики (проблемная лекция)

Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.

Механизмы реализации кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.

Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.

Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Тема 6. Кадровая политика в системе государственной службы

Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации. Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.

Кадровая политика государственного органа.

Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, иных видах государственной службы. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.

Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Тема 7. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы

Система объективных и субъективных факторов, обусловливающих процессы формирования количественных и качественных характеристик кадрового потенциала государственной службы.

Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы.

Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы

Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.

Тема 8. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации

Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обусловливающих содержание региональной кадровой политики. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики.

Классификация региональных концепций кадровой политики. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.

Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.

Тема 9. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации

Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.

Структура нормативной правовых основ муниципальной кадровой политики. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики. Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования.

Особенности кадровой политики на муниципальной службе. Государственные требования к кадрам муниципальной службы.

Тема 10. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

Система профессионального образования как объект государственной кадровой политики. Профессиональное образование в Российской Федерации: состояние и проблемы.

Государство как субъект управления воспроизводством профессионального потенциала общества: полномочия, механизмы реализации. Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования.

Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе. Структура учреждений профессионального образования России. Особенности воспроизводства профессионального потенциала общества для системы государственного управления.

Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы.

Зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала общества и возможности его адаптации в России.

Тема 11. Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики

Кадровые процессы и отношения как объект научного анализа: понятие, сущность, структура. Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации.

Методология и методы исследования кадровых процессов. Система показателей и индикаторов кадровых процессов и их диагностика. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации. Девиации в развитии кадровых процессов,

Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления.

Феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: состояние, традиции, тенденции развития.

Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях. Кадровые процессы и отношения как объект управления. Технологии управления кадровыми процессами и отношениями. Научный прогноз развития кадровых процессов в системе государственной службы.

Тема 12. Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности

Социально-экономические и правовые основа государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях всех форм собственности. Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности.

Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений.

Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.

Тема 13. Кадровая политика организации

Теоретические основы кадровой политики организации. Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики. Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты.

Основополагающие принципы кадровой политики организации. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации. Кадровая политика и кадровая работа в организации. Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития.

Кадровые риски и кадровая безопасность организации, и механизмы ее обеспечения.

Формы объективации кадровой политики организации: концептуальная, нормативно-правовая, кодифицированная, стандартизированная, комбинированная.

Тема 14. Методика и технологии разработки кадровой политики организации

Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации. Основные этапы разработки концепции кадровой политики организации.

Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития. Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики. Формулирование принципов кадровой политики организации. Формирование механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других.

Практика отбора ресурсов, средств, методов, группировка исполнителей в процессе подготовки концепции кадровой политики.

Тема 15. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации

Государство и кадровый потенциал России. Противоречия и тенденции в развития и реализации кадровой политики. Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики.

Роль и место институтов гражданского общества в формирование эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России.

Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы и бизнес-кадры: проблемы ротации и механизмы противодействия коррупции. Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и безопасность общества.

Особенности формирования и реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации.

Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций.

Гендерные аспекты государственной кадровой политики.

Этническая специфика кадрового потенциала страны.

Тема 16. Основы кадрового аудита

Сущность и содержание кадрового аудита. Отечественный и зарубежный опыт. Аудит как форма диагностического исследования. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор.

Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности. Классификация аудиторской и консультационной деятельности.

Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки Организация как объект аудита. Нормативно - правовые документы по вопросам аудита.

Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.02 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		*Формы (методы) текущего контроля успеваемости*
Тема 1.	Кадровая политика как социальное явление	опрос, доклад
Тема 2.	Кадровый потенциал общества	опрос, доклад
Тема 3.	Правовые основы кадровой политики	опрос, доклад
Тема 4.	Концептуальные основы кадровой политики	опрос, доклад
Тема 5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	опрос, доклад
Тема 6.	Кадровая политика в системе государственной службы	опрос, доклад
Тема 7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	опрос, доклад
Тема 8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	опрос, доклад
Тема 9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	опрос, доклад
Тема 10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	опрос, доклад
Тема 11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	опрос, доклад

Тема 12	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	опрос, доклад
Тема 13	Кадровая политика организации	опрос, доклад
Тема 14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	опрос, доклад
Тема 15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	опрос, доклад
Тема 16	Основы кадрового аудита	опрос, доклад

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,

- выступление с докладами,

- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам написания реферата.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление

Основные понятия теории кадровой политики:

Структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики.

Социальная сущность кадровой политики.

Тема 2. Кадровый потенциал общества

Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития.

Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала.

Тема 3. Правовые основы кадровой политики.

Место и роль Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.

Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 4. Концептуальные основы кадровой политики

Структура субъектов государственной кадровой политики.

Полномочия субъектов государственной кадровой политики:

Институты гражданского как локальные субъекты государственной кадровой политики.

Тема 5. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности.

Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.

Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура.

Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.

Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Тема 6 Кадровая политика в системе государственной службы

Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.

Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе.

Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.

Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Тема 7. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы

Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы.

Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы

Пути оптимизации кадрового состава государственных органов,

Тема 8. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации

Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации.

Классификация региональных концепций кадровой политики.

Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.

Тема 9. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации

Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики.

Структура нормативной правовых основ муниципальной кадровой политики.

Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики.

Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики.

Особенности кадровой политики на муниципальной службе.

Тема 10 Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

Система профессионального образования как объект государственной политики.

Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования.

Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе.

Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы.

Тема 11 Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики

Методология и методы исследования кадровых процессов.

Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации.

Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления.

Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях.

Технологии управления кадровыми процессами и отношениями.

Тема 12. Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условия многообразия форм собственности

Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности.

Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.

Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности.

Тема 13 Кадровая политика организации

Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты.

Основополагающие принципы кадровой политики организации.

Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации. Кадровая политика и кадровая работа в организации.

Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития.

Тема 14 Методика и технологии разработки кадровой политики организации

Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития.

Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики.

Формирование механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других.

Тема 15. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации

Роль и место институтов гражданского общества в формирование эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России.

Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы и бизнес-кадры:

Особенности формирования и реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации.

Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций.

Гендерные аспекты государственной кадровой политики.

Этническая специфика кадрового потенциала страны.

Тема 16 Основы кадрового аудита

Сущность и содержание кадрового аудита.

Аудит как форма диагностического исследования.

Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор.

Классификация аудиторской и консультационной деятельности.

Нормативно - правовые документы по вопросам аудита.

Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов.

Примерные темы для подготовки докладов

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление

Социальные основы кадровой политики в Российской Федерации

Место и роль кадровой политики в социальной политике государства

Государство как субъект кадровой политики

Федеральное министерство как субъект отраслевой кадровой политики

Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях

Явления многосубъектности и разнообъектности в кадровой политике

Тема 2. Кадровый потенциал общества

Кадровый потенциал государственных органов Российской Федерации

Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях

Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития

Основные направления эффективного использования кадрового потенциала Российской Федерации

Анализ кадрового потенциала современного российского общества

Тема 3. Правовые основы кадровой политики

Конституционные нормы о свободе труда в Российской Федерации

Трудовой кодекс Российской Федерации, как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений

Трипартизм и социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений

Тема 4. Концептуальные основы кадровой политики

Место и роль кадровой политики в социальной политике государства

Технологии разработки и механизмы реализации концепции кадровой политики организации

Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики

Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях

Концепции-стратегии-доктрины в реализации государственной кадровой политики

Тема 5. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

Анализ организационного механизма реализации кадровой политики организации

Основные принципы реализации кадровой политики организации

Принципы кадровой политики организации

Принципы государственной кадровой политики

Механизмы реализации кадровой политики

Модель базовых механизмов реализации кадровой политики

Тема 6. Кадровая политика в системе государственной службы

Кадровый потенциал государственных органов Российской Федерации

Кадровая политика в органах исполнительной власти

Государство как субъект кадровой политики

Федеральное министерство как субъект отраслевой кадровой политики

Проблемы повышения эффективности кадровой политики в условиях реформирования государственной службы

Актуальные задачи кадровой политики государственного органа в условиях административной реформы

Кадровый потенциал государственной гражданской службы Российской Федерации

Особенности кадровой политики в системе государственной гражданской службы России

Тема 7. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы

Методы и технологии оценки эффективности кадровой политики организации

Методология и методы изучения кадровой политики

Методы изучения кадровых процессов и кадровых отношений в системе государственной службы

Тема 8. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации

Кадровая политика в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации

Государство как субъект кадровой политики

Кадровая политика субъекта Российской Федерации

Тема 9. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации

Кадровая политика в органах исполнительной власти

Кадровая политика органов местного самоуправления

Кадровые ресурсы в решении вопросов местного значения

Тема 10. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

Государство как субъект кадровой политики

Кадровая политика государства и рынок профессионального труда

Воспроизводство профессионального потенциала общества

Профессионализация труда

Тема 11. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики

Сущность и содержание кадровых процессов

Классификация кадровых процессов

Кадровые процессы как объекты кадровой политики

Сущность и содержание кадровых отношений

Кадровые отношения в структуре социально-трудовых отношений

Тема 12. Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности

Государство как субъект кадровой политики

Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики

Тема 13. Кадровая политика организации

Кадровая политика организации как фактор повышения конкурентоспособности организации

Кадровая политика организации как инструмент развития трудового потенциала организации

Формирование инновационной кадровой политики в современной организации

Приоритеты кадровой политики в современных бизнес-организациях

Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития

Основные принципы реализации кадровой политики организации

Тема 14. Методика и технологии разработки кадровой политики организации

Методы и технологии оценки эффективности кадровой политики организации

Концептуальные основы кадровой политики организации

Локальные нормативные акты в структуре кадровой политики организации

Тема 15. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации

Политические партии и профессиональные союзы как субъекты государственной кадровой политики

Кадровая политика органов местного самоуправления

Государство как субъект кадровой политики

Критерии эффективности государственной кадровой политики

Влияние государства на кадровый потенциал структур малого бизнеса

Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики

Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях

Государственное регулирование кадровых процессов в условиях рыночной экономики.

Тема 16. Основы кадрового аудита

Кадровый аудит организации

Профессиональные стандарты: понятие и виды

Содержание кадрового аудита

Структура аудиторского отчета

Виды кадрового аудита

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в устной форме по вопросам и подготовка аналитической записки.

Темы для подготовки аналитической записки:

1. Кадровый потенциал России: понятие, состояние.
2. Тенденции развития кадрового потенциала России.
3. Кадровая политика как социальное явление и как инструмент управления.
4. Государственная кадровая политика: концептуальные основы.
5. Принципы формирования и реализации государственной кадровой политики.
6. Нормативно-правовой механизм формирования и реализации кадровой политики.
7. Организационный механизм реализации кадровой политики.
8. Технологический механизм реализации кадровой политики.
9. Субъекты государственной кадровой политики.
10. Общая характеристика объектов государственной кадровой политики.
11. Многоуровневый характер государственной кадровой политики.
12. Кадровая политика государственного органа.
13. Цели, задачи кадровой политики в системе государственной службы РФ.

14. Содержание кадровой политики в системе государственной службы РФ.
15. Региональная кадровая политика.
16. Муниципальная кадровая политика.
17. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
18. Кадровая политика организации: сущность, структура
19. Содержательные основы кадровой политики организации.
20. Методы формирования кадровой политики организации.
21. Технологии формирования кадровой политики организации.
22. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
23. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
24. Сущность и содержание кадровых отношений.
25. Анализ состояния кадрового потенциала организации.
26. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
27. Современная отечественная система профессионального образования.
28. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
29. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
30. Характеристика кадрового состава муниципальной службы
31. Тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
32. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
33. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.
34. Принципы кадровой политики организации.
35. Механизмы реализации кадровой политики организации.
36. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
37. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
38. Виды аудита, достоинства и недостатки.
39. Сущность аудита персонала.
40. Цели и задачи кадрового аудита.
41. Объект и предмет аудита персонала.
42. Основные направления аудита персонала.
43. Условия эффективности проведения аудита персонала.
44. Методы проведения аудита.
45. Характеристика инструментов, используемых аудитором.
46. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
47. Основные факторы, влияющие на численность работников.
48. Основные виды движения кадров в организации.
49. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.
50. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.

Вопросы к зачету

1. Кадровый потенциал современной России (оценку провести с использованием РИД Академии)
2. Тенденции развития кадрового потенциала России.
3. Кадровая политика как социальное явление.
4. Принципы формирования и реализации кадровой политики организации.
5. Субъекты, объекты и социальная база кадровой политики.
6. Общая характеристика объектов кадровой политики.
7. Многоуровневый характер кадровой политики.

8. Цели, задачи кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.
9. Региональная кадровая политика.
10. Муниципальная кадровая политика.
11. Механизмы реализации кадровой политики.
12. Кадровая политика организации: сущность, структура
13. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
14. Сущность и содержание кадровых отношений.
15. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
16. Современная отечественная система профессионального образования.
17. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
18. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
19. Политика профессионального развития кадров.
20. Принципы кадровой политики организации.
21. Механизмы реализации кадровой политики организации.
22. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
23. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
24. Виды аудита, достоинства и недостатки.
25. Сущность аудита персонала.
26. Цели и задачи кадрового аудита.
27. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
Очная форма обучения		
ПК-1.1 Способен применять кадровые технологии и обеспечивать кадровый аудит на государственной и муниципальной службе.	- способность к проведению мониторинга действующего законодательства в сфере государственного и муниципального управления; - способность давать оценку модели государственного и муниципального управления Российской Федерации и готовить предложения по ее совершенствованию, а также по повышению	- полнота ответа на поставленные вопросы; - демонстрация подготовки, как по лекционному материалу, так и по дополнительным источникам; - умение отвечать на дополнительные вопросы; - умение приводить примеры; - полное владение терминологией, закрепленной в нормативных правовых актах; - демонстрация знаний, позволяющих дать обоснованную оценку модели государственного и

	эффективности государственной и муниципальной службы; - способность применять методы кадровой политики для эффективного функционирования органов государственной власти (организации); - способность внедрять и реализовывать методы кадрового аудита в органах государственной власти (организациях).	муниципального управления Российской Федерации и готовить предложения по ее совершенствованию; - демонстрация знаний, позволяющих дать обоснованную оценку модели принципам и сущности кадровой политики; - проявление отличных способностей применять нужные нормы права к конкретным практическим ситуациям, связанным с реализацией кадровых технологий, проведением кадрового аудита.
Заочная форма обучения		
ПК-1.1 Способен применять кадровые технологии и обеспечивать кадровый аудит на государственной и муниципальной службе**.**	- способность к проведению мониторинга действующего законодательства в сфере государственного и муниципального управления; - способность давать оценку модели государственного и муниципального управления Российской Федерации и готовить предложения по ее совершенствованию, а также по повышению эффективности государственной и муниципальной службы; - способность применять методы кадровой политики для эффективного функционирования органов	- полнота ответа на поставленные вопросы; - демонстрация подготовки, как по лекционному материалу, так и по дополнительным источникам; - умение отвечать на дополнительные вопросы; - умение приводить примеры; - полное владение терминологией, закрепленной в нормативных правовых актах; - демонстрация знаний, позволяющих дать обоснованную оценку модели государственного и муниципального управления Российской Федерации и готовить предложения по ее совершенствованию; - демонстрация знаний, позволяющих дать обоснованную оценку модели принципам и сущности кадровой политики; - проявление отличных способностей применять нужные

	государственной власти (организации); - способность внедрять и реализовывать методы кадрового аудита в органах государственной власти (организациях).	нормы права к конкретным практическим ситуациям, связанным с реализацией кадровых технологий, проведением кадрового аудита.

Шкала оценивания

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа, обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает

	иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Методические указания по подготовке доклада

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

– указывается тема и цель доклада;

– обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

– последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

При подготовке доклада обучающиеся могут использовать РИД Академии.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины

Вопросы для самостоятельного изучения (могут осваиваться с использованием РИД РАНХиГС)

1. Социальные основы кадровой политики в Российской Федерации.
2. Политические партии и профессиональные союзы как субъекты государственной кадровой политики.
3. Кадровый потенциал государственных органов Российской Федерации.
4. Место и роль кадровой политики в социальной политике государства.
5. Кадровая политика в органах исполнительной власти.
6. Кадровая политика органов местного самоуправления.
7. Государство как субъект кадровой политики.
8. Федеральное министерство как субъект отраслевой кадровой политики.
9. Анализ организационного механизма реализации кадровой политики организации.
10. Кадровая политика организации как фактор повышения конкурентоспособности организации.
11. Кадровая политика организации как инструмент развития трудового потенциала организации.
12. Критерии эффективности государственной кадровой политики.
13. Влияние государства на кадровый потенциал структур малого бизнеса.
14. Проблемы повышения эффективности кадровой политики в условиях реформирования государственной службы.
15. Технологии разработки и механизмы реализации концепции кадровой политики организации.
16. Актуальные задачи кадровой политики государственного органа в условиях административной реформы.
17. Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики.
18. Формирование инновационной кадровой политики в современной организации.
19. Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях.
20. Приоритеты кадровой политики в современных бизнес-организациях.
21. Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития.
22. Государственное регулирование кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
23. Кадровый потенциал государственной гражданской службы Российской Федерации.
24. Особенности кадровой политики в системе государственной гражданской службы России.

25. Основные принципы реализации кадровой политики организации.
26. Кадровая политика государства и рынок профессионального труда.
27. Методы и технологии оценки эффективности кадровой политики организации.
28. Основные направления эффективного использования кадрового потенциала Российской Федерации.
29. Кадровая политика субъекта Российской Федерации.
30. Проблемы управления кадровыми процессами и отношениями.
31. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.
32. Гендерные аспекты государственной кадровой политики.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов и РИД Академии.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет выставляется студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30% «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Зачет проводится в устной форме по вопросам и защита аналитической записки. Готовиться к зачету необходимо самостоятельно, последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо выбрать одну из тем, представленных в Разделе 5.1. Внимательно изучить и осмыслить выбранную тему в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления. Исследуемый вопрос излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение.

Подготовить презентацию к защите (не менее 10-15 слайдов).

Защиту аналитической записки необходимо построить на основе требований к публичному выступлению (вступление, основная часть, заключение). Рекомендации по подготовке к публичному выступлению и оформлению презентации необходимо смотреть в методических рекомендациях по подготовке сообщений и презентаций для общественных дисциплин. Результат по сдаче зачета объявляется студентам после защиты аналитической

записки, вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Не зачтено проставляется в ведомости.

Методические рекомендации по подготовке аналитической записки:

Работа обучающихся в подготовке аналитической записки предполагает:

- определение субъектов, которым предназначена аналитическая записка;

- разработку цели, задач, структуры и логики изложения аналитической записки;

- подготовку содержания научной аналитики

- обоснование аналитических положений с указанием источников исследований,

- написание текста аналитической записки;

- разработку выводов и практических рекомендаций субъектам, для которых предназначена аналитическая записка;

- подготовку приложений, раскрывающих аналитические положения.

- оформление и форматирование текста аналитической записки.

Общий объем аналитической записки не должен превышать 5 страниц. Все аналитические выкладки и обоснования выносятся в приложения. Текст аналитической записки выполняется на белой стандартной бумаге формата А4 (210 х 297 мм). Работа печатается через 1,5 интервала компьютерного текста при размере шрифта 14 Times New Roman. При написании текста поля должны оставаться по всем четырем сторонам листа. Размер левого поля – 30 мм, правого – 15 мм, верхнего и нижнего – 20 мм. Красная строка – 1,25 мм.

Приложения приводятся в виде текста, формы первичных и сводных документов, расчетов, таблиц, диаграмм и т.д. Приложения оформляются как продолжение аналитической записки на ее последних страницах. Каждое приложение должно начинаться с новой страницы и иметь тематический заголовок. На каждом из них в правом верхнем углу пишется слово «Приложение» и проставляется порядковый номер без написания «№». Например,: Приложение 1, Приложение 2 и т.д. Нумерация страниц, на которых даются приложения, должна быть сквозной и продолжать общую нумерацию страниц основного текста. Связь основного текста с приложениями осуществляется через ссылки на приложения по тексту отчета. Нумеруются приложения в той последовательности, в которой их данные используются в работе. Отражение приложения в оглавлении работы делается в виде самостоятельной рубрики с полным названием каждого приложения.

В приложения выносятся все расчеты, формулы, диаграммы, графики и другие форматы научного обоснования выводов.

Правила написания формул, символов

Формулы располагаются отдельными строками в центре листа или внутри текстовых строк. В тексте рекомендуется помещать формулы короткие, простые, не имеющие

самостоятельного значения и не пронумерованные. Наиболее важные формулы, а также длинные и громоздкие формулы, содержащие знаки суммирования, произведения, дифференцирования, интегрирования, располагают на отдельных строках.

Нумеровать следует наиболее важные формулы, на которые имеются ссылки в работе. Порядковые номера формул обозначаются арабскими цифрами в круглых скобках у правого края страницы. Пояснение символов, числовых коэффициентов следует приводить непосредственно под формулой в той последовательности, в какой они даны в формуле. Значение каждого символа и коэффициента следует давать с новой строки. Первую строку пояснения начинают со слова «где» без двоеточия. Пример оформления формул представлен в Приложении 7.

Правила оформления таблиц, рисунков, графиков

Цифровой материал рекомендуется оформлять в виде таблиц. Таблицы должны иметь названия и порядковую нумерацию. Нумерация таблиц должна быть сквозной для всего текста магистерской диссертации. Слово «Таблица» располагается в правой стороне страницы. Заголовок (название таблицы) помещается под словом «Таблица» посредине листа. Порядковый номер таблицы проставляется арабскими цифрами.

В каждой таблице следует указать единицы измерения показателей и период времени, к которому относятся данные. Если единица измерения в таблице является общей для всех числовых табличных данных, то ее приводят в заголовке таблицы после ее названия.

Если таблица продолжается на следующей странице, заголовок таблицы не повторяют, а печатается «Продолжение таблицы» с указанием ее номера и повторяют нумерацию граф «шапки» таблицы.

Все иллюстрации (фотографии, схемы, диаграммы) обозначаются словом «Рисунок». Рисунки нумеруются последовательно в пределах всей работы арабскими цифрами. Рисунки должны размещаться сразу после ссылки на них в тексте работы. Рисунки следует помещать в работе так, чтобы их можно было рассматривать без поворота работы или с поворотом работы по часовой стрелке. Не рекомендуется помещать в работу рисунки, размер которых превышает стандартный формат листа. Каждый рисунок должен иметь подстрочный текст и поясняющие данные. Название дается под рисунком одной строкой с номером.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Агапов, В. С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов : монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М. : Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.

2. Афанасьев М.Ю. История [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011.— 40 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html.—ЭБС «IPRbooks»

3. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 22 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html.— ЭБС «IPRbooks»

4. Культурология [Электронный ресурс]: методические рекомендации для подготовки к семинарским занятиям/ И.А. Акимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2014.— 110 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/30884.html.— ЭБС «IPRbooks»

5. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.О. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html.— ЭБС «IPRbooks»

6. Новиков В.К. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Новиков В.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 34 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46479.html.— ЭБС «IPRbooks»

7. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.

8. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html.— ЭБС «IPRbooks»

9. Соколова Н.Г. Магистерская диссертация. Подготовка, оформление и защита [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы магистра по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ/ Соколова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015.— 97 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/54503.html.— ЭБС «IPRbooks»

10. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7.1. Основная литература

1. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие.- М.: Издательский дом «Дело», 2018.- 346с.

2. Вукович Г.Г., Никитина А.В. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Общество: политика, экономика, право. - 2018. -№1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-kak-instrument-upravleniya-personalom-1

3. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09076-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/432067 (дата обращения: 17.04.2021).

4. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/479808 (дата обращения: 17.04.2021).

5. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. – 167 с. – Электронный ресурс: http://www.iprbookshop.ru/47307

6. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс] : учебник / Д. Ю. Знаменский ; под общ. ред. Н. А. Омельченко. - М. : Юрайт, 2016. - 365 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Режим доступа: ЭБС "Юрайт"

7. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции [Электронный ресурс] / С. Ю. Кабашов. - М. : Дело, 2014. - 216 с. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks"

8. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян. - М. : Юрайт, 2016. - 444 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: ЭБС "Юрайт" http://www.biblio-online.ru/book/E4C98D72-0B5D-4EE7-AA81-86A77A112DF0.

9. Jacobson Willow S., Sowa Jessica E. Strategic Human Capital // Management in Municipal Government Public Personnel Management. – 2015. – Vol. 44. – Iss. 3. – P. 317–339. Электронный ресурс: https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=f5h&AN=108923988&lang=ru&site=eds-live&authtype=uid

7.2. Дополнительная литература

1. Александрова Н.А. Основы кадровой политики и кадрового планирования: курс лекций / Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2014. – 181 с.

2. Королева Г. Об аудите персонала и кадровой политике предприятия / Г. Королева, Е. Воробьев // Общество и экономика. – 2015. – № 3. – С. 134–143.

3. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Т. И. Захарова ; Захарова Т. И. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 312 с. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks".

4. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов / Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 679 c. – Электронный ресурс: http://www.iprbookshop.ru/8107

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Юридическая литература 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Юридическая литература 2009.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. – М.: Юридическая литература 2009.
4. Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2008 г. №307 ФЗ «Об аудиторской деятельности».
5. Федеральный закон от 01.12.2007 г. №315 ФЗ «О саморегулируемых организациях».
6. Федеральный закон РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58- ФЗ.
7. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004г. № 79 – ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).
8. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации".
9. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года. (Утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227-р)
10. «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08–2012/13 учебных годах»: Постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177.
11. Концепция реформирования системы государственной службы РФ. Утверждена поручением Президентом Российской Федерации 15 августа 2001 г. № 1496-пр.
12. Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006–2010 годах. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-р.
13. Постановление Правительства РФ «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности» от 23 сентября 2002 года № 96 (в ред. Постановления РФ) от 25 августа 2006 года № 523.
14. Указ Президента РФ от 13.12.2012 N 1653"О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации"//Собрание законодательства РФ, 17.12.2012, N 51, ст. 7170.
15. Указ Президента РФ от 16.04.2014 N 249 "О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям"//Собрание законодательства РФ, 21.04.2014, N 16, ст. 1882

7.4. Интернет-ресурсы

1. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / – Агентство деловой информации «Бизнес-карта»

5. www.rbs.ru / – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / – Поисковая система
7. www.rambler.ru / – Поисковая система
8. www.yandex.ru / – Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru / – Консультант плюс
12. http://www.garant.ru / – Гарант
13. http://www.valuefoundation.org / – Фонд Л. Майлза
15. http://ivm.org.uk / – Институт ФСА Великобритании
16. http://www.scav-csva.org / – Канадское общество ФСА
17. www.uptp.ru / – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
18. http://www.hrm.ru / – Портал о кадровом менеджменте
19. http://www.kadrovik.ru / – сайт журнала «kadrovik.ru»
20. http://www.top-personal.ru / – сайт журнала «Управление персоналом»

7.5. Иные источники

1. Нечипоренко В.С., Шкелева Т.О. Кадровая политика в государственной гражданской службе: монография. – Саратов: Научная книга, 2013. – 210 с.
2. Турчинов А.И. и др. Кадровая политика: монография / под общ. ред. А.И. Турчинова; РАГС при Президенте РФ, кафедра государственной службы и кадровой политики. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 255 с.
3. Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом в российских организациях: монография / РАГС при Президенте РФ (РАГС), кафедра государственной службы и кадровой политики. – М.: Макс Пресс, 2011. – 304 с.
4. Балакшин М. и др. Управление персоналом: сборник лучших статей. – Вып. 2 / М. Балакшин и др. – М.: ЭКОПСИ Консалтинг, 2014.
5. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы: презентационные материалы / РАНХиГС при Президенте РФ. – Саратов: Наука, 2012. – 152 с.
6. Субочев Н.С. Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие / Волгоградская академия государственной службы. – 2-е изд., перераб. и доп. – Волгоград, 2011. – 171 с.

7. Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: монография – Воронеж: Научная книга, 2011. – 650 с.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/.

Перечень РИД РАНХиГС:

2017 год

Базы данных: «Российская судебная практика по роялти и платежам за предоставление внутригрупповых услуг».

Базы данных: «Система показателей дошкольного и общего образования»,

Базы данных: «Комплекс визуального анализа результатов сравнительной оценки системы показателей дошкольного и общего образования»;

Базы данных: «Система показателей для оценки вклада образования в социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации».

Базы данных: «Киргизские мигранты в Москве: результаты этнографических интервью».

Базы данных: «Киргизские мигранты в Москве: результаты анкетного опроса»;

Базы данных: «Барьеры взаимодействия иноэтничных мигрантов и принимающего сообщества на локальном уровне: интервью с жителями района».

2018 год

Базы данных:

Интеграция мигрантов второго поколения: результаты пилотного опроса детей мигрантов армянского и азербайджанского происхождения/ Разработчики: Варшавер Е.А., Рочева А.Л., Иванова Н.С.-РАНХиГС, 2018.

Оценка эффективности миграционного законодательства: результаты опроса мигрантов из Узбекистана и Таджикистана/ Разработчики: Варшавер Е.А., Рочева А.Л., Иванова Н.С.-РАНХиГС, 2018.

Социологическое исследование факторов многокритериальной бедности – 2017/ Разработчики: Гришина Е.Е., Кузнецова П.О., Галиева Н.И.-РАНХиГС, 2018.

Квалифицированная миграция в России/ Разработчики: Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Галиева Н.И. -РАНХиГС, 2018.

Активное долголетие – 2017/ Разработчики: Рогозин Д.М., Галиева Н.И., Вырская М.С. -РАНХиГС, 2018.

Адаптационные стратегии населения – 2017/ Разработчики: Авраамова Е.М., Логинов Д.М., Галиева Н.И., Каравай А.В.-РАНХиГС, 2018.

Человек, семья, общество 2017/ Разработчики: Макаренцева А.О., Вырская М.С.-РАНХиГС, 2018.

Система показателей для сравнительной оценки региональных систем среднего профессионального образования и оценки их вклада в социально-экономическое развитие российских регионов/ Разработчики: Клячко Т.Л., Куклин В.Ж., Семионова Е.А., Токарева Г.С., Виноградов В.А. – РАНХиГС,2018.