

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры менеджмента
и государственного и
муниципального управления
Протокол № 10 от 24.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.02.02 Управление кадровым потенциалом региона
Направление подготовки:	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль):	Государственное регулирование экономики
Уровень высшего образования:	Магистратура
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Воронина Е.В.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель освоения дисциплины:

формирование у обучающихся системы знаний процессов формирования и воспроизводства кадрового потенциала региона, механизмов управления кадровым потенциалом региона; выявление целей, задач, приоритетных направлений кадровой политики на региональном уровне

Задачи дисциплины:

изучение основных понятий и механизмов управления кадровым потенциалом региона; формирование навыков выявления проблем формирования и воспроизводства кадрового потенциала;

обеспечение методической базы для определения приоритетов современной кадровой политики на региональном уровне;

систематизация теоретических представлений о кадровом потенциале региона, а также общими принципами и закономерностями его формирования и развитии с учетом всего комплекса организационных, социально-экономических, психологических и правовых отношений в процессе целенаправленной деятельности организации;

выявление специфики функционирования региональных рынков труда;

овладение современными методиками оценки кадрового потенциала региона;

освоение практических методов анализа и прогноза масштабов и структуры региональных рынков труда;

овладение методами работы по управлению процессами развития кадрового потенциала региона.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-1 Способен осуществлять регулирование в сфере разработки государственных программ, проектов и документов стратегического планирования	ПК-1.1 Знает основные направления бюджетной политики на текущий год и плановый период; основные направления и приоритеты государственной политики в области долгосрочной бюджетной политики.	П.25.3. Вид профессиональной служебной деятельности: Регулирование в сфере разработки государственных программ, проектов и документов стратегического планирования (Справочник квалификационных требований)
	ПК-1.2 Уметь проводить анализ и прогноз экономической ситуации в отдельных странах, региональных объединениях и в мировой экономике в целом.	
	ПК-1.3 Способен осуществлять регулирование государственных программ, проектов и документов стратегического планирования.	
ПК-2 Способен осуществлять регулирование в сфере государственных инвестиций и инвестиционной деятельности	ПК-2.1 Знает методику оценки коммерческой привлекательности инвестиционного проекта; основные положения и критерии заключения инвестиционного соглашения между частным инвестором и органом государственной власти; основные формы и виды оказания государственной поддержки российским и зарубежным организациям в реализации инвестиционных проектов.	П.25.13. Вид профессиональной служебной деятельности: Регулирование в сфере государственных инвестиций и инвестиционной деятельности (Справочник квалификационных требований)
	ПК-2.2 Умеет проводить подготовку предложений по совершенствованию нормативно-правового регулирования инвестиционной деятельности и привлечения иностранных инвестиций.	

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	ПК-2.3 Способен формировать аналитические справки о состоянии инвестиционной деятельности в Российской Федерации; осуществлять взаимодействие с иностранными инвесторами по различным сферам деятельности Минэкономразвития России; координировать сопровождение инвестиционной деятельности.	
ПК-3 Способен осуществлять и развивать государственную поддержку бизнеса и предпринимательства	<p>ПК-3.1 Знает основные формы и виды государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства; специальные режимы налогообложения малых и средних предприятий; основные формы отчетности о хозяйственной деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и особенности работы с ними</p> <p>ПК-3.2 Умеет проводить анализ финансовой отчетности по федеральным средствам, предоставляемым субъектами Российской Федерации в рамках реализации мероприятий по программе государственной поддержки малого и среднего предпринимательства и контроль за целевым использованием средств.</p> <p>ПК-3.3 Способен участвовать в подготовке ежегодного доклада о состоянии и развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации и мерах по его развитию, используя автоматизированную информационную систему АИС «Управление государственной поддержкой малого и среднего предпринимательства».</p>	П.25.9. Вид профессиональной служебной деятельности: Развитие и осуществление государственной поддержки бизнеса и предпринимательства (Справочник квалификационных требований)

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1.1. Знает основные направления бюджетной политики на текущий год и плановый период; основные направления и приоритеты государственной политики в области долгосрочной бюджетной политики.	Знать приоритетные направления реализации государственной кадровой политики в сфере управления кадровым потенциалом региона
ПК-1.2. Уметь проводить анализ и прогноз экономической ситуации в отдельных странах, региональных объединениях и в мировой экономике в целом.	Уметь проводить всесторонний анализ и прогнозировать ситуацию по изменению кадрового потенциала региона
ПК-1.3. Способен осуществлять регулирование государственных программ, проектов и документов стратегического планирования.	Способность регулирования государственных программ и проектов, направленных на развитие кадрового потенциала региона
ПК-2.1. Знает методику оценки коммерческой привлекательности инвестиционного проекта; основные положения и критерии заключения инвестиционного соглашения между частным инвестором и органом государственной власти; основные формы и виды оказания государственной поддержки российским и зарубежным организациям в реализации инвестиционных проектов.	Знать методику оценки инвестиционной привлекательности региона с позиции ее обеспеченности трудовыми ресурсами и уровня кадрового потенциала

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2.2. Умеет проводить подготовку предложений по совершенствованию нормативно-правового регулирования инвестиционной деятельности и привлечения иностранных инвестиций.	Уметь осуществлять подготовку предложений по совершенствованию инвестиционной привлекательности региона с позиции ее обеспеченности трудовыми ресурсами и уровня кадрового потенциала
ПК-2.3. Способен формировать аналитические справки о состоянии инвестиционной деятельности в Российской Федерации; осуществлять взаимодействие с иностранными инвесторами по различным сферам деятельности Минэкономразвития России; координировать сопровождение инвестиционной деятельности.	Способность формировать аналитические справки по трудовым ресурсам и кадровому потенциалу региона с целью привлечения инвестиций
ПК-3.1. Знает основные формы и виды государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства; специальные режимы налогообложения малых и средних предприятий; основные формы отчетности о хозяйственной деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и особенности работы с ними	Знать основные формы и виды государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства; специальные режимы налогообложения малых и средних предприятий; основные формы отчетности о хозяйственной деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и особенности работы с ними с целью создания новых рабочих мест и развития кадрового потенциала региона
ПК-3.2. Умеет проводить анализ финансовой отчетности по федеральным средствам, предоставляемым субъектами Российской Федерации в рамках реализации мероприятий по программе государственной поддержки малого и среднего предпринимательства и контроль за целевым использованием средств.	Уметь проводить анализ финансовой отчетности по федеральным средствам, предоставляемым субъектами Российской Федерации в рамках реализации мероприятий по программе государственной поддержки малого и среднего предпринимательства и контроль за целевым использованием средств с целью создания новых рабочих мест и развития кадрового потенциала региона
ПК-3.3. Способен участвовать в подготовке ежегодного доклада о состоянии и развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации и мерах по его развитию, используя автоматизированную информационную систему АИС «Управление государственной поддержкой малого и среднего предпринимательства».	Способен участвовать в подготовке ежегодного доклада о состоянии и развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации и мерах по его развитию, используя автоматизированную информационную систему АИС «Управление государственной поддержкой малого и среднего предпринимательства» с целью создания новых рабочих мест и развития кадрового потенциала региона

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-1.1 ПК-2.1 ПК-3.1	ПК-1.2 ПК-2.2 ПК-3.2	ПК-1.3 ПК-2.3 ПК-3.3
1	Кадровый потенциал и проблема кадрового обеспечения региона	ПК-1 ПК-2 ПК-3	Тестирование №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
2	Формирование регионального рынка труда и использование кадрового потенциала	ПК-1 ПК-2 ПК-3	Тестирование №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Задания творческого уровня №2 (20)
3	Воспроизводство и формирование кадрового потенциала региона	ПК-1 ПК-2 ПК-3	Тестирование №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Тема 1: Кадровый потенциал и проблема кадрового обеспечения региона Понятие «кадровый потенциал», его характеристика и структура. Основные подходы к анализу кадрового потенциала. Кадровый потенциал региона. Управление кадровым потенциалом региона. Методы оценки кадрового потенциала региона. Демографические, социально-экономические, психологические и профессионально квалификационные проблемы формирования и использования кадрового потенциала региона. Практические занятия/самостоятельная работа: Характеристика и структура кадрового потенциала региона Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Формирование регионального рынка труда и использование кадрового потенциала Понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов». Типология рынка труда. Факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование регионального рынка труда. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. Население региона и рынок труда как объекты управления. Социально-экономический механизм управления рынком труда и населением региона: его структура и специфика функционирования. Кадровый потенциал региона. Проблемы формирования и развития кадрового потенциала региона Практические занятия/самостоятельная работа: Анализ проблем формирования и развития кадрового потенциала региона Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Воспроизводство и формирование кадрового потенциала региона Сущность региональной кадровой политики. Проблемы воспроизводства кадрового потенциала. Цели, задачи и основные направления современной кадровой политики в регионе. Основные понятия воспроизводства и формирования кадрового потенциала региона. Источники формирования потребности в кадрах и ее обеспечения. Анализ и особенности функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг региона. Кадровый резерв региона Практические занятия/самостоятельная работа: Характеристика проблем воспроизводства кадрового потенциала региона Лабораторная работа: -</p>
<p>Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом</p>

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Аудиторные занятия (АЗ):	28	28
Лекционные занятия (Лек)	14	14
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	14	14
Самостоятельная работа студента (СР)	40	40
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	40	40
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	32	32
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Кадровый потенциал и проблема кадрового обеспечения региона	3	6	4	0	15	4	
2	Формирование регионального рынка труда и использование кадрового потенциала	3	4	4	0	15	4	
3	Воспроизводство и формирование кадрового потенциала региона	3	4	6	0	10	6	
Итого:			14	14	0	40	14	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	87	87
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	87	87
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	12	12
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Кадровый потенциал и проблема кадрового обеспечения региона	3	2	0	0	30	4	
2	Формирование регионального рынка труда и использование кадрового потенциала	3	0	2	0	20	4	
3	Воспроизводство и формирование кадрового потенциала региона	3	2	2	0	37	6	
Итого:			4	4	0	87	14	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Аудиторные занятия (АЗ):	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа студента (СР)	60	60
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	60	60
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	21	21
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Кадровый потенциал и проблема кадрового обеспечения региона	3	2	4	0	20	4	

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
2	Формирование регионального рынка труда и использование кадрового потенциала	3	2	2	0	20	4
3	Воспроизводство и формирование кадрового потенциала региона	3	4	4	0	20	6
Итого:			8	10	0	60	14

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Прокопова Ф.Т. - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва)., 2022 г. - 351 с. - ISBN 978-5-534-00236-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/regionalnaya-ekonomika-i-upravlenie-razvitiem-territoriy-489508>

2. РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ 2-е изд. Учебник и практикум для вузов / Угрюмова А. А., Ерохина Е. В., Савельева М. В. - Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (г. Москва).; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва)., 2022 г. - 477 с. - ISBN 978-5-534-07638-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/regionalnaya-ekonomika-i-upravlenie-489882>

3. РЕГИОНАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА 2-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов / Под ред. Абашидзе А.Х. - Российский университет дружбы народов (г. Москва).; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России (г. Москва)., 2022 г. - 378 с. - ISBN 978-5-9916-9435-3 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/regionalnye-sistemy-zaschity-prav-cheloveka-490765>

Дополнительная литература:

1. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Лапшовой - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва)., 2022 г. - 406 с. - ISBN 978-5-9916-8761-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420>

2. РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА 3-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов / Под ред. Плисецкого Е.Л. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва)., 2022 г. - 532 с. - ISBN 978-5-534-13299-1 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/regionalnaya-ekonomika-489050>

3. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ 2-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов / Кязимов К. Г. - Академия труда и социальных отношений (г. Москва)., 2022 г. - 202 с. - ISBN 978-5-534-09762-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitiye-494037>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение
4. LMS Moodle
5. Вебинарная платформа

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный
4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arhch.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. - Текст: электронный
9. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный
10. Экономический портал [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://institutiones.com>. - Текст: электронный
11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный
12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный
13. Министерство экономического развития Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://economy.gov.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к

электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет				
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Тестирование №1

1. Реальные возможности системы планирования человеческих ресурсов определяются главным образом характером информационной базы, содержанием банка данных, тал ли это:

- а) да
- б) нет
- в) отчасти

2. К субъектам государственной кадровой политики относятся:

- а) только государство;
- б) государство, народ, органы местной власти, партии;
- с) муниципальные служащие;
- д) руководители органов местной власти;

3. Что понимается под объектом государственной кадровой политики?

- а) кадры и кадровые процессы в государственном органе;
- б) кадровый потенциал;
- с) кадры;
- д) весь человеческий потенциал российского общества;

4. Какое из понятий определяет генеральное направление, основы и главные задачи работы с кадрами в государственном учреждении?

- а) кадровая деятельность;
- б) кадровая политика;
- с) кадровая концепция;
- д) кадровая работа;

5. Выбрать ВСЕ правильные ответы (больше одного)

а) Кадровое планирование включает:

- б) определение численности персонала по категориям и квалификации;
- с) планирование дополнительной потребности в работниках;
- д) планирование использования и сокращения персонала;
- е) формирование тактики управления персоналом;
- ф) изменение штатного расписания;

6. Штатный состав работников, выполняющий различные производственно-хозяйственные функции:

- а) рабочая сила;
- б) коллектив;
- с) кадры;
- д) персонал;
- е) трудовые ресурсы;

7. Квалификация работников государственных организаций это:

- а) степень профессиональной подготовки для выполнения трудовых функций;
- б) штатная единица организации;
- с) комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков;
- д) совокупность знаний, умений и навыков, необходимых человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей;

8. Заполнить пропуски

1. Главный правовой документ, регламентирующий трудовые отношения, это - _____;

2. Текучесть кадров – это: отношение числа _____ работников к _____;

3. Один из принципов государственной кадровой политики состоит в равном доступе граждан при устройстве на _____;

4. Должность – это _____ единица организации.

Тестирование №2

1. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:
 - а) определение общих затрат на одного работника
 - б) определение дифференцированных затрат на одного работника
 - в) постоянное соотношение плановых задач и реальных возможностей организации
2. ... человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников:
 - а) Планирование
 - б) Нехватку
 - в) Использование
3. К требованиям принципа демократизма государственной кадровой политики относится:
 - а) строгое соблюдение и исполнение Конституции РФ, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов в кадровой работе
 - б) рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности
 - в) неукоснительное соблюдение правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов
4. Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо труду:
 - а) компетенция
 - б) компетентность
 - в) квалификация
5. Наиболее видные представители какой-либо части общества; руководящий слой общества:
 - а) номенклатура
 - б) элита +
 - в) бюрократия
6. Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации:
 - а) лизинг кадров
 - б) карьера
 - в) ротация кадров
7. Показатель степени вовлеченности населения в процесс труда, определяемый как отношение численности работающих к общей численности населения трудоспособного возраст-это уровень:
 - а) безработицы
 - б) занятости
 - в) участия в процессе труда

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1

"Разработка структуры концепции государственной кадровой политики для исполнительного органа власти региона (на конкретном примере)

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

Применительно к видам профессиональных компетенций для кандидатов в кадровый резерв госслужбы привести примеры их формулировок оформить в виде таблицы (когнитивные, функциональные, личностные, этические компетенции)

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

Выполнить контрольную работу на тему : "Анализ государственной кадровой политики и кадрового потенциала региона (на примере...)"

Задания творческого уровня №1

"Анализ кадрового потенциала региона" (на конкретном примере)

Задания творческого уровня №2

"Проблемы трудовой миграции в системе государственной кадровой политики"

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: экзамен

Примерный перечень теоретических вопросов к экзамену: Вопрос 1

1. Характеристика понятий «кадровая политика», «государственная кадровая политика»
Отличительные особенности.
2. Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ.
3. Влияние рынка труда на формирование государственной кадровой политики.
4. Концепция государственной кадровой политики: понятие, сущность.
5. Основные цели, задачи, условия реализации государственной кадровой политики.
6. Зарубежный опыт реализации государственной кадровой политики (на примере двух зарубежных стран по выбору магистранта).
7. Особенности государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.
8. Государственная кадровая политика в условиях плановой и рыночной экономики.
Отличительные особенности.
9. Сущностные черты и основные требования к выработке и реализации государственной кадровой политики.
10. Характеристика субъектов государственной кадровой политики.
11. Характеристика объектов государственной кадровой политики.
12. Кадровая доктрина как условие реализации государственной кадровой политики: понятие, сущность.
13. Актуальные проблемы в сфере реализации государственной кадровой политики в современных условиях в РФ.
14. Социальная защита государственных и муниципальных служащих как направление реализации государственной кадровой политики.

Примерный перечень тематических вопросов к экзамену: Вопрос 2

1. Принципы государственной кадровой политики: понятие, классификация.
2. Механизмы реализации государственной кадровой политики.
3. Нормативно-правовые акты, регулирующие реализацию государственной кадровой политики в РФ.
4. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы: понятие, принципы.
5. Кадровый резерв в структуре государственной и муниципальной службы
6. Приоритетные направления государственной кадровой политики на государственной и муниципальной службе в РФ в современных условиях.
7. Основные тенденции развития кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.
8. Аттестация и квалификационный экзамен: сущность, организация проведения
9. Функции, права и полномочия кадровой службы в государственном и муниципальном

органе.

10. Теоретические основы оценки государственных и муниципальных служащих.
11. Характеристика профессиональных и личностных качеств государственного и муниципального служащего.
12. Интегральная оценка в структуре государственной и муниципальной службы
13. Основы построения профессиограммы государственных и муниципальных служащих.
14. Коррупция в структуре государственной и муниципальной службы.
15. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе.
16. Кадровый аудит: понятие, существенные особенности.

Примерный перечень практических заданий к экзамену: Вопрос 3

1. Провести анализ зарубежного опыта реализации государственной кадровой политики (на конкретном примере)
2. Провести анализ эволюции государственной кадровой политики: СССР и Россия на определенном историческом этапе развития
3. Дать характеристику основополагающим нормативно-правовым актам, регулирующим кадровую политику на государственной службе
4. Перечислить и охарактеризовать необходимые критерии оценки кандидата для выдвижения на вакантную должность государственной гражданской службы
5. Представить основные требования к профессионально-деловым и личностным качествам государственных служащих
6. Сформулировать необходимые компетенции для замещения вакантной должности в исполнительном органе власти (на конкретном примере)

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №1 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	ПК-1 ПК-2 ПК-3	Знать приоритетные направления реализации государственной кадровой политики в сфере управления кадровым потенциалом региона Знать методику оценки инвестиционной привлекательности региона с позиции ее обеспеченности трудовыми ресурсами и уровня кадрового потенциала Знать основные формы и виды государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства; специальные режимы налогообложения малых и средних предприятий; основные формы отчетности о хозяйственной деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и особенности работы с ними с целью создания новых рабочих мест и развития кадрового потенциала региона	30

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №2 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	ПК-1 ПК-2 ПК-3	Знать приоритетные направления реализации государственной кадровой политики в сфере управления кадровым потенциалом региона Знать методику оценки инвестиционной привлекательности региона с позиции ее обеспеченности трудовыми ресурсами и уровня кадрового потенциала Знать основные формы и виды государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства; специальные режимы налогообложения малых и средних предприятий; основные формы отчетности о хозяйственной деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и особенности работы с ними с целью создания новых рабочих мест и развития кадрового потенциала региона	30
Вопрос №3 Практическое задание (проверяет умения («уметь»), проверяет практические навыки («владеть»), сфор- мированные дисциплиной)	ПК-1 ПК-2 ПК-3	Уметь проводить всесторонний анализ и прогнозировать ситуацию по изменению кадрового потенциала региона Способность регулирования государственных про-грамм и проектов, направленных на развитие кадрового потенциала региона Уметь осуществлять подготовку предложений по совершенствованию инвестиционной привлекательности региона с позиции ее обеспеченности трудовыми ресурсами и уровня кадрового потенциала Способность формировать аналитические справки по трудовым ресурсам и кадровому потенциалу региона с целью привлечения инвестиций Уметь проводить анализ финансовой отчетности по федеральным средствам, предоставляемым субъектами Российской Федерации в рамках реализации мероприятий по программе государственной поддержки малого и среднего предпринимательства и контроль за целевым использованием средств с целью создания новых рабочих мест и развития кадрового потенциала региона Способен участвовать в подготовке ежегодного до-клада о состоянии и развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации и мерах по его развитию, используя автоматизированную информационную систему АИС «Управление государственной поддержкой малого и среднего предпринимательства» с целью создания новых рабочих мест и развития кадрового потенциала региона	40