

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.О.09 Кадровая политика в органах власти
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 магистрантов компетенций, обеспечивающих возможность решения теоретических и практических задач в рамках реализации кадровой политики в системе государственного и муниципального управления и повышения ее эффективности

Задачи дисциплины:

овладение понятийным аппаратом, описывающим основные цели, задачи, принципы реализации кадровой политики в системе государственного и муниципального управления;

усвоение приемов, методов реализации кадровой политики в системе государственного и муниципального управления изучение особенностей оценки эффективности реализации кадровой политики в системе государственного и муниципального управления формирование у магистрантов умений и навыков применения на практике инновационных технологий в кадровой политике в системе государственной и муниципального управления.

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
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знает методологию организации и руководства эффективной командной работой.	Наименование категории (группы) компетенций: «Командная работа и лидерство»
	УК-3.2 Умеет осуществлять организацию стратегической командной работы и руководство членами команды, распределяя и делегируя полномочия между ними для достижения поставленной цели.	
	УК-3.3 Способен организовать, координировать и руководить командным взаимодействием, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3.1. Знает методологию организации и руководства эффективной командной работой.	Знать теоретические и методологические основы кадровой политики в органах власти
УК-3.2. Умеет осуществлять организацию стратегической командной работы и руководство членами команды, распределяя и делегируя полномочия между ними для достижения поставленной цели.	Уметь выполнять задачи, соблюдая принципы кадровой политики в органах власти; уметь осуществлять организацию работы в команде и осуществлять руководство коллективом
УК-3.3. Способен организовать, координировать и руководить командным взаимодействием, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	Владеть навыками технологии оценки персонала в органах власти, в частности владеть принципами организации и проведения конкурсных процедур и формирования кадрового резерва

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			УК-3.1	УК-3.2	УК-3.3
1	Теоретические основы государственной кадровой политики	УК-3	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			УК-3.1	УК-3.2	УК-3.3
2	Сущность, основные задачи, принципы кадровой политики в органах власти	УК-3	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
3	Кадровая работа и кадровая служба в системе государственного и муниципального управления	УК-3	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
4	Кадровые технологии оценки персонала в системе государственного и муниципального управления	УК-3	Доклад, сообщение/ Реферат №3 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
5	Кадровый аудит в органах власти	УК-3	Доклад, сообщение/ Реферат №4 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Тема 1: Теоретические основы государственной кадровой политики Научные подходы к определению государственной кадровой политики. Субъекты и объекты государственной кадровой политики. Цели, задачи, приоритетные направления реализации государственной кадровой политики. Основные проблемы реализации государственной кадровой политики в современных условиях. Общие, специальные. Частные принципы государственной кадровой политики. Концепция и доктрина государственной кадровой политики. Система кадровой деятельности субъектов кадровой политики.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Цель, задачи, основные направления государственной кадровой политики на современном этапе</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Сущность, основные задачи, принципы кадровой политики в органах власти Эволюция понятия «кадровая политика в государственной гражданской службе». Концепция реформирования системы государственной службы РФ. Стратегия государства по формированию кадрового потенциала органов власти. Пути реализации кадровой политики в административной ветви власти. Нормативно-правовая база кадровой политики в системе государственного и муниципального управления. Основные задачи и принципы кадровой политики в системе государственного и муниципального управления</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Задачи, принципы и нормативно-правовая база, лежащие в основе кадровой политики в органах власти</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Кадровая работа и кадровая служба в системе государственного и муниципального управления Содержание кадровой работы и компетенция кадровой службы в системе государственного и муниципального управления. Функции, полномочия и структура кадровой службы. Типовое Положение о кадровой службе. Формирование кадрового состава в системе государственного и муниципального управления. Направления организации работы по укомплектованию кадрового состава. Организация подготовки и проведения аттестации и квалификационного экзамена.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Направления организации кадровой работы кадровых служб в органах власти</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Кадровые технологии оценки персонала в системе государственного и муниципального управления Содержание и основные функции кадровых технологий. Виды кадровых технологий. Теоретические основы оценки персонала в системе государственного и муниципального управления. Профессионализм и компетентность государственных и муниципальных служащих. Требования, элементы и критерии оценки в системе государственного и муниципального управления. Компоненты интегральной оценки государственного и муниципального служащего. Классификация методов оценки кадров. Организация и проведения конкурса и испытания при поступлении на государственную и муниципальную службу. Организация и проведение аттестации и квалификационного экзамена. Институт кадрового резерва.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа:</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Практические аспекты кадровых технологий в кадровой политике в органах власти Лабораторная работа: -
Тема 5: Кадровый аудит в органах власти Понятия и виды кадрового аудита. Необходимость и основные причины проведения внутреннего кадрового аудита в органах власти. Методы и алгоритмы проведения внутреннего кадрового аудита в государственном органе. Аудит кадровых документов. Порядок оформления результатов проведения внутреннего кадрового аудита в государственном органе. Порядок осуществления контроля за выполнением предложений, сформированных в результате проведения внутреннего кадрового аудита.
Практические занятия/самостоятельная работа: Лучшие практики организации и проведения кадрового аудита в органах власти
Лабораторная работа: -
Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 2
Аудиторные занятия (АЗ):	32	32
Лекционные занятия (Лек)	16	16
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	16	16
Самостоятельная работа студента (СР)	36	36
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	36	36
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	36	36
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				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Теоретические основы государственной кадровой политики	2	2	2	0	6	0
2	Сущность, основные задачи, принципы кадровой политики в органах власти	2	4	4	0	6	0
3	Кадровая работа и кадровая служба в системе государственного и муниципального управления	2	4	4	0	6	0
4	Кадровые технологии оценки персонала в системе государственного и муниципального управления	2	4	4	0	6	0
5	Кадровый аудит в органах власти	2	2	2	0	12	0
Итого:			16	16	0	36	0

* 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 2
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	2	2
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	6	6
Самостоятельная работа студента (СР)	87	87
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	87	87

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 2
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	Теоретические основы государственной кадровой политики	2	2	0	0	10	0	
2	Сущность, основные задачи, принципы кадровой политики в органах власти	2	0	0	0	15	0	
3	Кадровая работа и кадровая служба в системе государственного и муниципального управления	2	0	2	0	20	0	
4	Кадровые технологии оценки персонала в системе государственного и муниципального управления	2	0	2	0	22	0	
5	Кадровый аудит в органах власти	2	0	2	0	20	0	
		Итого:	2	6	0	87	0	

* 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	Теоретические основы государственной кадровой политики	3	0	2	0	8	0	
2	Сущность, основные задачи, принципы кадровой политики в органах власти	3	2	2	0	12	0	
3	Кадровая работа и кадровая служба в системе государственного и муниципального управления	3	2	2	0	10	0	
4	Кадровые технологии оценки персонала в системе государственного и муниципального управления	3	2	2	0	20	0	
5	Кадровый аудит в органах власти	3	2	2	0	10	0	
		Итого:	8	10	0	60	0	

* 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. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Одегов Ю. Г., Павлова В. В., Петропавловская А. В. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва), 2022 г. - 575 с. - ISBN 978-5-534-14217-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-496601>

2. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА 3-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов / Борщевский Г. А. - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва), 2022 г. - 480 с. - ISBN 978-5-534-12208-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/gosudarstvennaya-sluzhba-490416>

3. 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>

Дополнительная литература:

1. ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА 2-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов / Под общ. ред. Охотского Е.В. - Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России (г. Москва), 2022 г. - 409 с. - ISBN 978-5-534-07946-3 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/gosudarstvennaya-i-municipalnaya-sluzhba-489153>

2. ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА 4-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов / Под ред. Журавлева С.И., Петрова В.И., Туганова Ю.Н. - Российская таможенная академия (г. Люберцы); Российский государственный университет правосудия (г. Москва), 2022 г. - 305 с. - ISBN 978-5-534-13270-0 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/gosudarstvennaya-i-municipalnaya-sluzhba-488997>

3. КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ. Учебник и практикум для вузов / Духновский С. В. - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва), 2022 г. - 245 с. - ISBN 978-5-534-09266-0 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/kadrovaya-bezopasnost-organizacii-494739>

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: agch.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. Камертон [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://webkamerton.ru>. - Текст: электронный
9. Молодой Специалист [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://msrabota.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

параля). 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 Доклад, сообщение/Реферат №1

1. Анализ государственной кадровой политики СССР (период 1917-1953 гг.): плюсы, минусы, примеры интересных исторических фактов
2. Анализ государственной кадровой политики СССР (период 1953-1991 гг.): плюсы, минусы, примеры интересных исторических фактов
3. Государственная кадровая политика: современный этап . Сравнительный анализ государственной кадровой политики в период командно-административной системы и рыночной экономики(1991 г. по н.в.)

Доклад, сообщение/Реферат №2

1. Содержание кадровой работы и компетенция кадровой службы в системе государственного управления
2. Функции, полномочия и структура кадровой службы
3. Типовое Положение о кадровой службе
4. Формирование кадрового состава в системе государственного управления
5. Направления организации работы по укомплектованию кадрового состава
6. Организация подготовки и проведения аттестации и квалификационного экзамена

Доклад, сообщение/Реферат №3

1. Содержание и основные функции кадровых технологий. Виды кадровых технологий
2. Теоретические основы оценки персонала в системе государственного и муниципального управления
3. Профессионализм и компетентность государственных служащих
4. Требования, элементы и критерии оценки в системе государственного управления
5. Компоненты интегральной оценки государственного служащего
6. Классификация методов оценки кадров., примеры
7. Организация и проведения конкурса и испытания при поступлении на государственную и муниципальную службу
8. Организация и проведение аттестации и квалификационного экзамена
9. Институт кадрового резерва на государственной службе

Доклад, сообщение/Реферат №4

1. Понятия и виды кадрового аудита с примерами
2. Необходимость и основные причины проведения внутреннего кадрового аудита в органах власти
3. Методы и алгоритмы проведения внутреннего кадрового аудита в государственном органе
4. Аудит кадровых документов. Порядок оформления результатов проведения внутреннего кадрового аудита в государственном органе
5. Порядок осуществления контроля за выполнением предложений, сформированных в результате проведения внутреннего кадрового аудита

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

1. Научные подходы к определению государственной кадровой политики
2. Субъекты и объекты государственной кадровой политики
3. Цели, задачи, приоритетные направления реализации государственной кадровой политики
4. Основные проблемы реализации государственной кадровой политики в современных условиях
5. Общие, специальные. Частные принципы государственной кадровой политики
6. Концепция и доктрина государственной кадровой политики. Система кадровой деятельности субъектов кадровой политики
7. Концепция реформирования системы государственной службы РФ
8. Стратегия государства по формированию кадрового потенциала органов власти
9. Пути реализации кадровой политики в административной ветви власти

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

Применительно к видам профессиональных компетенций для кандидатов в кадровый резерв госслужбы привести примеры их формулировок оформить в виде таблицы (по 5-6 примеров к каждой из четырех предложенных компетенций - когнитивные, функциональные, личностные, этические)

Задания творческого уровня №1

«Разработка структуры Концепции ГКП для исполнительных органов власти»

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

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

Учебная группа делится на четыре группы. Каждая группа получает задание разработать глоссарий основных терминов (10-15 терминов), характеризующих государственную кадровую политику в исполнительном органе власти

Каждая группа представляет свой вариант глоссария с обоснованием выбора.

Разработка структуры Концепции государственной кадровой политики для исполнительных органов власти. Каждая группа представляет свой вариант и его обосновывает

Функции руководителя деловой игры.

Руководитель исполняет роль эксперта. Руководитель должен ознакомить участников с условиями и этапами деловой игры. Он ведет арбитраж, осуществляет контроль времени выполнения отдельных этапов игры, оценивает работу игровых команд. Руководитель не должен навязывать свое мнение и подавлять инициативу разработчиков, его суждения должны носить рекомендательный характер.

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 теоретических 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, сущностные 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, регулиующим 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)	УК-3	Знать теоретические и методологические основы кадровой политики в органах власти	30
Вопрос №2 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	УК-3	Знать теоретические и методологические основы кадровой политики в органах власти	30
Вопрос №3 Практическое задание (проверяет умения («уметь»), проверяет практические навыки («владеть»), сформированные дисциплиной)	УК-3	Уметь выполнять задачи, соблюдая принципы кадровой политики в органах власти; уметь осуществлять организацию работы в команде и осуществлять руководство коллективом Владеть навыками технологии оценки персонала в органах власти, в частности владеть принципами организации и проведения конкурсных процедур и формирования кадрового резерва	40