

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра зарубежного регионоведения и международного сотрудничества

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры зарубежного
регионоведения и международного
сотрудничества
Протокол от 26.06.2017 № 10

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

КПиКАО

(краткое наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

**Межгосударственное взаимодействие
(российско-французская программа с углубленным изучением иностранного языка)**

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

Очная

(формы обучения)

Год набора - 2018

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:

Доцент, кандидат экономических наук, доцент Васнев Сергей Анатольевич

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой зарубежного регионоведения и международного сотрудничества, доктор социологических наук Комлева В.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.2	Способность применять методы оценки состояния малой группы и управления коллективом с позиций целей и задач своей организации.
УК ОС-2	способность применять проектный подход при решении профессиональных задач	УК ОС-2.2	Способность применять в профессиональной сфере приемы и технологии проектирования саморазвития и самореализации, оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач в сфере государственного и муниципального управления

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта или по результатам форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
проводить кадровую политику и кадровый аудит, формировать коллектив и организовывать коллективную работу, уметь максимально использовать кадровый потенциал с	УК ОС-5.2	на уровне знаний: демонстрировать знание форм и методов формирования коллектива и организации коллективной работы
		на уровне умений: максимально использовать кадровый потенциал заняты
		на уровне навыков: владеть навыками мотивации и развития кадров с целью достижения наибольших результатов труда
	УК ОС-2.2	на уровне знаний: демонстрировать основных теоретических подходов к решению проблем кадровой политики в системе государственного управления, государственной и муниципальной службы, кадровой политики организации

целью обеспечения наибольшей результативности их труда;		на уровне умений: применять знания о приемах и технологиях, используемых для осуществления кадровой политики для проведения самодиагностики и поиска направлений личностного и профессионального развития
		на уровне навыков: владеть способами самодиагностики и оценки персонала для составлению рекомендаций по дальнейшему профессиональному развитию

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации составляет 2 зачетные единицы, 72 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 32 часа: лекционные занятия - 10, практические занятия – 26 часов. Самостоятельная работа составляет 36 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации на очной форме обучения предусмотрена в 2 семестре

Дисциплина Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина опирается на Б1.Б.4 Правовое обеспечение государственного и муниципального управления (1 семестр), Б1.Б.6 Управление в социальной сфере (1 семестр)

Форма промежуточной аттестации на очной форме обучения в соответствии с учебным планом – зачет (2 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	Л Р	П З	КСР		
Тема 1	Кадровая политика как социальное явление	7	2		2		3	О
Тема 2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития	5			2		3	О
Тема 3	Правовые основы кадровой политики	4			2		2	О
Тема 4	Концептуальные основы государственной кадровой политики	4			2		2	О
Тема 5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	4	2				2	О
Тема 6	Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации	4			2		2	О

Тема 7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации	4	2				2	O
Тема 8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	4			2		2	O
Тема 9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления	4	2				2	O
Тема 10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	4			2		2	O
Тема 11	Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики	5			2		3	O
Тема 12	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	5			2		3	O
Тема 13	Кадровая политика организации	5	2		0		3	O
Тема 14	Методика и технологии разработки концепции кадровой политики организации	5			2		3	O
Тема 15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики	1					1	O
Тема 16	Основы кадрового аудита	6			6			O, P
Промежуточная аттестация								3
Всего:		72	10		26		36	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (O), реферат (P)

*** - формы промежуточной аттестации: зачет (З).

Содержание дисциплины

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление

Основные понятия теории кадровой политики: «кадры», «персонал», «кадровый потенциал», «профессиональный потенциал общества», «кадровая политика», «управление персоналом», «кадровые технологии» и др. Социальная детерминированность кадровой политики. Структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства, важное звено и инструмент государственного управления.

Взаимосвязь социальной политики, политики занятости и кадровой политики. Функциональная роль социальной и кадровой политики. Факторы гуманизации социальной политики. Социальный капитал, социальный и профессиональный потенциал организации. Человеческий потенциал и его основные характеристики: общая и профессиональная трудоспособность. Индекс развития человеческого потенциала. Стратегии управления человеческим потенциалом.

Социальная сущность кадровой политики. Содержание основ кадровой политики: теоретические, правовые, организационно-технологические, нравственные, информационно-технические, финансово-экономические. Легитимные и нелегитимные субъекты кадровой политики. Структура и характеристика субъектов и объектов кадровой политики: институциональные, коллегиальные (коллективные), индивидуальные.

Особенности и основные объекты регулирования кадровой политики субъектов кадровой политики.

Тема 2. Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития
Соотношение понятий «человеческий потенциал», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «кадровый корпус», «кадровая система».

Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала. Трудовые ресурсы общества: состав, распределение по отраслям народного хозяйства, формам собственности. Количественные и качественные характеристики состояния кадрового потенциала общества. Основные тенденции изменений кадрового потенциала России. Сравнительный анализ состояния кадрового потенциала России и других промышленно развитых стран мира. Формирование государственных механизмов воспроизводства и востребованности кадрового потенциала общества.

Тема 3. Правовые основы кадровой политики

Общие представления о социальных нормах как регуляторах кадровой политики. Сущность и содержание правовых основ кадровой политики. Критерии систематизации правовых основ кадровой политики. Методы и способы правового регулирования кадровой политики. Отрасли права, виды юридических документов как основания классификации правовых основ кадровой политики. Классификации правовых основ кадровой политики в зависимости от ее субъектов и объектов, основных направлений. Государство как главный субъект формирования правовых основ 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 государственной кадровой политики

Сущность и структура государственной кадровой политики. Социальная база и функции государственной кадровой политики. Структура субъектов государственной кадровой политики. Народ как первосубъект государственной кадровой политики Российской Федерации. Многоуровневый характер государственной кадровой политики. 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

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 государственной кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы государственной 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 Российской Федерации
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, правоохранительной службе. 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 Российской Федерации

Система объективных и субъективных факторов, обуславливающих 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, обуславливающих содержание региональной кадровой политики. Операционный 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

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 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. Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности

Социально-экономические и правовые основы 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.

Основопологающие 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 концепции 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

Государство и кадровый потенциал России. Противоречия и тенденции в развитии и реализации кадровой политики. Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики. Роль и место институтов гражданского общества в формировании 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

Понятие кадрового аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Цели, задачи и содержание дисциплины.

Сущность и содержание кадрового аудита. Отечественный и зарубежный опыт. Необходимость кадрового аудита в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности.

Аудит как форма диагностического исследования. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор. Цели и задачи. Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности. Классификация аудиторской и консультационной деятельности. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки. Принципы и методы организации и проведения аудита. Организация как объект аудита.

Общие представления о правовой основе аудита и консультирования. Нормативно - правовые документы по вопросам аудита. Перечень и характеристики нормативных документов. Роль и место федерального закона «Об аудиторской деятельности» в организации и проведении аудита.

Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов. Деление стандартов на основные группы в зависимости от их назначения

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Кадровая политика как социальное явление	опрос
Тема 2.	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития	опрос
Тема 3.	Правовые основы кадровой политики	опрос
Тема 4.	Концептуальные основы государственной кадровой политики	опрос
Тема 5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	опрос
Тема 6.	Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации	опрос
Тема 7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации	опрос
Тема 8.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	опрос
Тема 9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления	опрос
Тема 10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	опрос
Тема 11	Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики	опрос
Тема 12	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условия	опрос

	многообразие форм собственности	
Тема 13	Кадровая политика организации	опрос
Тема 14	Методика и технологии разработки концепции кадровой политики организации	опрос
Тема 15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики	опрос
Тема 16	Основы кадрового аудита	Опрос, защита рефератов

4.1.2. Зачет в устной форме проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами по вопросам к опросам,
- участие в обсуждении докладов.
- защита реферата.
- решение более $\frac{2}{3}$ тестовых заданий

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, защита реферата.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждаются на заседании кафедры.

Вопросы темы для подготовки к опросам (темы докладов):

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление

1. Основные понятия теории кадровой политики: «кадры», «персонал», «кадровый потенциал», «профессиональный потенциал общества», «кадровая политика», «управление персоналом», «кадровые технологии» и др.
2. Социальная детерминированность кадровой политики.
3. Структура и многоуровневый характер кадровой политики.
4. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики.
5. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства, важное звено и инструмент государственного управления.
6. Взаимосвязь социальной политики, политики занятости и кадровой политики.
7. Функциональная роль социальной и кадровой политики.
8. Факторы гуманизации социальной политики.
9. Социальный капитал, социальный и профессиональный потенциал организации.
10. Человеческий потенциал и его основные характеристики: общая и профессиональная трудоспособность.
11. Индекс развития человеческого потенциала.

12. Стратегии управления человеческим потенциалом.
13. Социальная сущность кадровой политики.
14. Содержание основ кадровой политики: теоретические, правовые, организационно-технологические, нравственные, информационно-технические, финансово-экономические.
15. Легитимные и нелегитимные субъекты кадровой политики.
16. Структура и характеристика субъектов и объектов кадровой политики: институциональные, коллегиальные (коллективные), индивидуальные.
17. Особенности и основные объекты регулирования кадровой политики субъектов кадровой политики.

Тема 2. Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития

1. Соотношение понятий «человеческий потенциал», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «кадровый корпус», «кадровая система».
2. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала.
3. Трудовые ресурсы общества: состав, распределение по отраслям народного хозяйства, формам собственности.
4. Количественные и качественные характеристики состояния кадрового потенциала общества.
5. Основные тенденции изменений кадрового потенциала России.
6. Сравнительный анализ состояния кадрового потенциала России и других промышленно развитых стран мира.
7. Формирование государственных механизмов воспроизводства и востребованности кадрового потенциала общества.

Тема 3. Правовые основы кадровой политики

1. Общие представления о социальных нормах как регуляторах кадровой политики.
2. Сущность и содержание правовых основ кадровой политики.
3. Критерии систематизации правовых основ кадровой политики.
4. Методы и способы правового регулирования кадровой политики.
5. Отрасли права, виды юридических документов как основания классификации правовых основ кадровой политики Классификации правовых основ кадровой политики в зависимости от ее субъектов и объектов, основных направлений.
6. Государство как главный субъект формирования правовых основ кадровой политики.
7. Место и роль Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.
8. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 4. Концептуальные основы государственной кадровой политики

1. Сущность и структура государственной кадровой политики.
2. Социальная база и функции государственной кадровой политики.
3. Структура субъектов государственной кадровой политики.
4. Народ как первосубъект государственной кадровой политики Российской Федерации.
5. Многоуровневый характер государственной кадровой политики.
6. Конституционные основы государственной кадровой политики.
7. 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.
8. Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.

Тема 5. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

1. Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики.
2. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности.
3. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики.
4. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства.
5. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.
6. Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура.
7. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.
8. Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики.
9. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.
10. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.
11. Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Тема 6. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации

1. Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.
2. Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
3. Кадровая политика государственного органа.
4. Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе.
5. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.
6. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
7. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.
8. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Тема 7. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации

1. Система объективных и субъективных факторов, обуславливающих процессы формирования количественных и качественных характеристик кадрового потенциала государственной службы.
2. Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы.
3. Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы.
4. Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.

Тема 8. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации

1. Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты.
2. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации.
3. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики.
4. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики.
5. Классификация региональных концепций кадровой политики.
6. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.
7. Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы.
8. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.

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

1. Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления.
2. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики.
3. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.
4. Структура нормативной правовой основ муниципальной кадровой политики.
5. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики.
6. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики.
7. Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования.
8. Особенности кадровой политики на муниципальной службе.
9. Государственные требования к кадрам муниципальной службы.

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

1. Система профессионального образования как объект государственной политики.
2. Профессиональное образование в Российской Федерации: состояние и проблемы.
3. Государство как субъект управления воспроизводством профессионального потенциала общества: полномочия, механизмы реализации.
4. Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования.
5. Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе.
6. Структура учреждений профессионального образования России.
7. Особенности воспроизводства профессионального потенциала общества для системы государственного управления.
8. Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы.
9. Зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала общества и возможности его адаптации в России.

Тема 11. Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики

1. Кадровые процессы и отношения как объект научного анализа: понятие, сущность, структура.
2. Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации.
3. Методология и методы исследования кадровых процессов.
4. Система показателей и индикаторов кадровых процессов и их диагностика.

5. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации.
6. Девиации в развитии кадровых процессов,
7. Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления.
8. Феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: состояние, традиции, тенденции развития.
9. Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях.
10. Кадровые процессы и отношения как объект управления.
11. Технологии управления кадровыми процессами и отношениями.
12. Научный прогноз развития кадровых процессов в системе государственной службы.

Тема 12. Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности

1. Социально-экономические и правовые основы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях всех форм собственности.
2. Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности.
3. Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.
4. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности.
5. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений.
6. Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере.
7. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.

Тема 13. Кадровая политика организации

1. Теоретические основы кадровой политики организации.
2. Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики.
3. Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты.
4. Основополагающие принципы кадровой политики организации.
5. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации.
6. Кадровая политика и кадровая работа в организации.
7. Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития.
8. Кадровые риски и кадровая безопасность организации и механизмы ее обеспечения.
9. Формы объективации кадровой политики организации: концептуальная, нормативно-правовая, кодифицированная, стандартизированная, комбинированная.

Тема 14. Методика и технологии разработки концепции кадровой политики организации

1. Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации.
2. Основные этапы разработки концепции кадровой политики организации.
3. Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития.
4. Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики.
5. Формулирование принципов кадровой политики организации.
6. Формирование механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других.

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

Тема 15. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики

1. Государство и кадровый потенциал России.
2. Противоречия и тенденции в развитии и реализации кадровой политики.
3. Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики.
4. Роль и место институтов гражданского общества в формировании эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России.
5. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы и бизнеса: проблемы ротации и механизмы противодействия коррупции.
6. Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и безопасность общества.
7. Особенности формирования и реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации.
8. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций.
9. Гендерные аспекты государственной кадровой политики.
10. Этническая специфика кадрового потенциала страны.

Тема 16. Основы кадрового аудита

1. Понятие кадрового аудита персонала.
2. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики.
3. Цели, задачи и содержание дисциплины.
4. Сущность и содержание кадрового аудита.
5. Отечественный и зарубежный опыт.
6. Необходимость кадрового аудита в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности.
7. Аудит как форма диагностического исследования.
8. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор.
9. Цели и задачи.
10. Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности.
11. Классификация аудиторской и консультационной деятельности.
12. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки.
13. Принципы и методы организации и проведения аудита.
14. Организация как объект аудита.
15. Общие представления о правовой основе аудита и консультирования.
16. Нормативно - правовые документы по вопросам аудита.
17. Перечень и характеристики нормативных документов.
18. Роль и место федерального закона «Об аудиторской деятельности» в организации и проведении аудита.
19. Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности.
20. Основные характеристики стандартов.
21. Деление стандартов на основные группы в зависимости от их назначения

Примерные темы для написания рефератов:

1. Социальные основы кадровой политики в Российской Федерации.

2. Политические партии и профессиональные союзы как субъекты государственной кадровой политики. Кадровый потенциал государственных органов Российской Федерации
3. Место и роль кадровой политики в социальной политике государства.
4. Кадровая политика в органах исполнительной власти.
5. Кадровая политика органов местного самоуправления.
6. Государство как субъект кадровой политики.
7. Федеральное министерство как субъект отраслевой кадровой политики.
8. Анализ организационного механизма реализации кадровой политики организации.
9. Кадровая политика организации как фактор повышения конкурентоспособности организации.
10. Кадровая политика организации как инструмент развития трудового потенциала организации.
11. Критерии эффективности государственной кадровой политики.
12. Влияние государства на кадровый потенциал структур малого бизнеса.
13. Проблемы повышения эффективности кадровой политики в условиях реформирования государственной службы.
14. Технологии разработки и механизмы реализации концепции кадровой политики организации.
15. Актуальные задачи кадровой политики государственного органа в условиях административной реформы.
16. Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики.
17. Формирование инновационной кадровой политики в современной организации.
18. Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях.
19. Приоритеты кадровой политики в современных бизнес-организациях.
20. Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития.
21. Государственное регулирование кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
22. Кадровый потенциал государственной гражданской службы Российской Федерации.
23. Особенности кадровой политики в системе государственной гражданской службы России.
24. Основные принципы реализации кадровой политики организации.
25. Кадровая политика государства и рынок профессионального труда.
26. Методы и технологии оценки эффективности кадровой политики организации.
27. Основные направления эффективного использования кадрового потенциала Российской Федерации.
28. Кадровая политика субъекта Российской Федерации.
29. Проблемы управления кадровыми процессами и отношениями.
30. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.
31. Гендерные аспекты государственной кадровой политики.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной	УК ОС-5.2	Способность применять методы оценки состояния малой группы и управления коллективом с

	деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		позиций целей и задач своей организации.
УК ОС-2	способность применять проектный подход при решении профессиональных задач	УК ОС-2.2	Способность применять в профессиональной сфере приемы и технологии проектирования саморазвития и самореализации, оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач в сфере государственного и муниципального управления

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-5.2 Способность применять методы оценки состояния малой группы и управления коллективом с позиций целей и задач своей организации.	Знает формы и методы формирования коллектива и организации коллективной работы Умеет максимально использовать кадровый потенциал занятых Владеет навыками мотивации и развития кадров с целью достижения наибольших результатов труда	Описывает, сопоставляет, выбирает формы, методы оценки состояния группы, релевантные задаче. Соотносит плановые и текущие результаты оценки. Предлагает способы стимулирования сотрудников, методы работы с персоналом для повышения потенциала и развития кадров.
УК ОС-2.2 Способность применять в профессиональной сфере приемы и технологии проектирования саморазвития и самореализации, оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач в сфере государственного и муниципального	Знает основные теоретические подходы к решению проблем кадровой политики в системе государственного управления, государственной и муниципальной службы, кадровой политики организации Умеет применять знания о приемах и технологиях, используемых для осуществления кадровой политики для проведения самодиагностики и поиска направлений личностного и	Имеет представление об основных теоретических подходах к проблематике кадровой политики в системе государственного управления, государственной и муниципальной службы, кадровой политики организации. Анализирует, сравнивает, сопоставляет, различные приемы, технологии, способы оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; проводит самооценку и оценивает готовность к

управления	профессионального развития Владеет способами самодиагностики и оценки персонала для составления рекомендаций по дальнейшему профессиональному развитию	решению профессиональных задач в сфере государственного и муниципального управления. Предлагает и обосновывает целесообразность использования различных способов, приемов и технологий самодиагностики и оценки персонала для формирования готовности к личностному и профессиональному развитию; составляет, предлагает план деятельности по развитию личностного и профессионального потенциала сотрудников и обосновывает целесообразность его применения
------------	---	---

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Кадровый потенциал России: понятие, состояние и тенденции развития.
2. Кадровая политика как социальное явление и как инструмент управления.
3. Государственная кадровая политика: концептуальные основы.
4. Принципы формирования и реализации государственной кадровой политики.
5. Нормативно-правовой механизм формирования и реализации кадровой политики.
6. Организационный механизм реализации кадровой политики.
7. Технологический механизм реализации кадровой политики.
8. Субъекты государственной кадровой политики.
9. Общая характеристика объектов государственной кадровой политики.
10. Многоуровневый характер государственной кадровой политики.
11. Кадровая политика государственного органа.
12. Цели, задачи и содержание кадровой политики в системе государственной службы РФ.
13. Региональная кадровая политика.
14. Муниципальная кадровая политика.
15. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
16. Кадровая политика организации: сущность, структура и содержание.
17. Методы и технологии формирования кадровой политики организации.
18. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
19. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
20. Сущность и содержание кадровых отношений.
21. Анализ состояния кадрового потенциала организации.
22. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
23. Современная отечественная система профессионального образования.
24. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
25. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
26. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
27. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
28. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.

29. Принципы кадровой политики организации.
30. Механизмы реализации кадровой политики организации.
31. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
32. Основные принципы и направления аудиторской деятельности. Виды аудита, достоинства и недостатки.
33. Сущность аудита персонала.
34. Цели и задачи кадрового аудита.
35. Объект и предмет аудита персонала.
36. Основные направления аудита персонала.
37. Условия эффективности проведения аудита персонала.
38. Методы и инструменты, используемые аудитором.
39. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
40. Основные факторы, влияющие на численность работников.
41. Основные виды движения кадров в организации.
42. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.
43. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения

Шкала оценивания.

Выполнение всех заданий текущего контроля является обязательным для всех обучающихся. Обучающиеся, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета.

Критерии оценки:

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	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 по дисциплинам, включенным в государственный экзамен, 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.
«не зачтено»	Обучающийся показывает слабые знания лекционного материала, 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.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика

изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Тестирование обеспечивает контроль за знаниями обучающихся, способствует развитию умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы. Основными критериями оценки являются самостоятельность, правильность и скорость ответа на вопрос.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

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).

Вопросы для самостоятельной подготовки (самопроверки):

1. Организационный механизм реализации кадровой политики.
2. Технологический механизм реализации кадровой политики.
3. Субъекты государственной кадровой политики.
4. Многоуровневый характер государственной кадровой политики.
5. Кадровая политика государственного органа.
6. Цели, задачи и содержание кадровой политики в системе государственной службы РФ.
7. Региональная кадровая политика.
8. Муниципальная кадровая политика.
9. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
10. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
11. Сущность и содержание кадровых отношений.
12. Анализ состояния кадрового потенциала организации.
13. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
14. Современная отечественная система профессионального образования.
15. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
16. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
17. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
18. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
19. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.
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. Виды аудита, достоинства и недостатки.
24. Сущность аудита персонала.
25. Цели и задачи кадрового аудита.
26. Объект и предмет аудита персонала.
27. Основные направления аудита персонала.
28. Условия эффективности проведения аудита персонала.
29. Методы и инструменты, используемые аудитором.
30. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
31. Основные факторы, влияющие на численность работников.
32. Основные виды движения кадров в организации.

33. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.
 34. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения

Методические указания по подготовке докладов:

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

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

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.

Методические указания по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем реферата 7-15 стр.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Омельченко Н.А. - Отв. ред. – М.: Юрайт, 2015. – ЭБС «Юрайт» http://www.biblio-online.ru/thematic/?18&id=urait.content.783C2ABD-CF0D-4E12-88AE-59C30F410356&type=c_pub
2. Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование. – М.: Юрайт, 2015. - ЭБС «Юрайт» http://www.biblio-online.ru/thematic/?19&id=urait.content.B58B896A-B9C6-4620-943D-2D4DEA5837E1&type=c_pub

6.2. Дополнительная литература

1. Нечипоренко, В. С. Кадровая политика в государственной гражданской службе - Саратов : Научная книга, 2013. – 262 с.
2. Рассказова, И. Н. Кадровый маркетинг : учебно-методическое пособие / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Буки Веди, 2013. - 190 с.
3. Alexandra Michel Dualism at Work: The Social Circulation of Embodiment Theories in Use // Signs and Society. - Vol. 3, No. S1 (Supplement 2015), pp. S41-S69. - <http://www.jstor.org/stable/10.1086/679306>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. 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»
2. Образовательные инновации и практики карьеры : сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
3. 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»
4. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52

6.4. Нормативные правовые документы (в хронологическом порядке)

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации.
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. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261.
9. «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»: Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 / СЗ РФ. 2007. № 1.
10. «Вопросы взаимодействия и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти». Указ Президента РФ от 2 июля 2005г. N 773.
11. «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.
12. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 г. № 1756-р.

13. Концепция реформирования системы государственной службы РФ. Утверждена поручением Президентом Российской Федерации 15 августа 2001 г. № 1496-пр.
14. Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы. Одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2008 года № 1193-р.
15. Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006–2010 годах. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-р.
16. Генеральное соглашение между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы.
17. 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.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Информационно-правовая база "Консультант Плюс" – <http://www.consultant.ru>
2. Информационно-правовая база "Гарант Сервис" – <http://www.garant.ru>
3. Организация Объединенных Наций – <http://www.un.org/russian/>
4. Каталог документов по международному праву – <http://list.ru/catalog/11415.html>
5. Права человека в международном праве – <http://www.hrw.org/mssian/>
6. Официальный сайт Европейского Союза (на всех официальных языках) – www.europa.eu.int
7. Официальный сайт Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе – www.osce.org/ru
8. Официальный сайт Международного Комитета Красного Креста – www.icrc.org
9. Раздел официального сайта ООН, посвященный международному праву – <http://www.un.org/ru/law/>
10. Сайт Министерства иностранных дел РФ – <http://www.mid.ru>
11. <http://www.government.gov.ru> – Официальный сайт Правительства РФ.
12. Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации – <http://www.kremlin.ru/events>
13. Российская газета – <http://www.rg.ru/>
14. Журнал «Россия в глобальной политике» <http://www.globalaffairs.ru/>
15. Журнал «Международная жизнь» <http://www.interaffairs.ru/>
16. Журнал «Вестник международных организаций» <http://www.iorj.hse.ru/>
17. Журнал Корпорации РЭНД (The RAND Corporation) <http://www.rand.org/>
18. Журнал Совета по международным отношениям (Council on Foreign Relations) <http://www.cfr.org/>
19. Журнал Форума глобальной политики (Global Policy Forum) <http://www.globalpolicy.org/>
20. Журнал Королевского института международных отношений (The Royal Institute of International Affairs) <http://www.chathamhouse.org/>
21. Право международной торговли <http://www.miripravo.ru/>
22. Информационный сервер «Терроризм» <http://www.infa.ru/map/terror/index.html>
23. Портал по законодательству Европейского Союза <http://europa.eu.int/eur-lex>.

6.6. Иные источники

1. Бабичев И. Основные задачи и проблемы местного самоуправления: сегодня и завтра. - Муниципальная власть. - 2012. - №5. - С. 13-39. Баранов, И. Н. Муниципальный правотворческий процесс: понятие и стадии // Административное и муниципальное право. - 2015. - № 9. - С. 906-912.
2. Государственная гражданская и муниципальная служба на современном этапе: новые

направления развития, опыт регионов : материалы межрегиональной научно-практической конференции, 30-31 мая 2013 года / под ред. Е. Ю. Акимовой ; Правительство Ярославской области. Управление государственной службы и кадровой политики. - Ярославль, 2013. - 150

3. Государственная служба в субъектах Российской Федерации: региональный опыт, перспективы модернизации и развития : международная научно-практическая конференция (23 мая 2012 г.) / сост. Кулаженкова Н. В. ; РАНХиГС при Президенте РФ, Орловский филиал. - Орел, 2012. - 227 с.

4. Дорожкин Ю. Н. Кадровый потенциал муниципальной службы как ресурс совершенствования системы местного самоуправления // Социология власти. - 2011. - № 7. - С. 102-110.

5. Кадровая коррупция в системе государственного управления: социологический мониторинг : монография / под общ. ред. К. О. Магомедова, Б. Т. Пономаренко, В. А. Сулемова ; РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Реал Принт, 2015. - 212 с.

6. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие / Сост. Левушкина С.В. - Ставрополь: СтГАУ, 2014. - 168 с. - ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61110

7. Конджакулян К. М. Кадровые отношения Президента и должностных лиц органов исполнительной власти в Российской Федерации и Республике Армения // Конституционное и муниципальное право. - 2012. - №1. - С. 48-51.

8. Курганов, Н. А. Муниципальная служба в России: проблемы теории и организации // Административное и муниципальное право. - 2015. - № 7. - С. 658-663

9. Лукаш Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. - М.: ФЛИНТА, 2012. - 201 с. - ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20220

10. Петров И. В. Муниципальные системы стратегического планирования: факторы устойчивости и неудач // Регион: экономика и социология. - 2012. - №1. - С. 275-288.

11. Рассказова, И. Н. Кадровый маркетинг : учебно-методическое пособие / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Буки Веди, 2013. - 190 с.

12. Brandi Blessett, Mohamad G. Alkadry and Nadia Rubaii MANAGEMENT AND GOVERNANCE: 21ST CENTURY IMPLICATIONS FOR DIVERSITY IN PUBLIC ADMINISTRATION // Public Administration Quarterly. Vol. 37, No. 3 (FALL 2013), pp. 302-305. - <http://www.jstor.org/stable/24372109>

13. Kym Thorne DIVERSITY AND COEXISTENCE: TOWARDS A CONVIVENCIA FOR 21st CENTURY PUBLIC ADMINISTRATION // Public Administration Quarterly. Vol. 37, No. 3 (FALL 2013), pp. 491-528. - <http://www.jstor.org/stable/24372116>

Susan Helper and Rebecca Henderson Management Practices, Relational Contracts, and the Decline of General Motors // The Journal of Economic Perspectives. - Vol. 28, No. 1 (Winter 2014), pp. 49-72. - <http://www.jstor.org/stable/43193716>

7. 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 LTSC 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/>.