

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственно-конфессиональных отношений

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры государственно-
конфессиональных отношений

Протокол от « 21 » ____ июня ____ 2017 г.
№ 10_

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит в организации
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

КПиКА в организации

(краткое наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Безопасность межконфессиональных и межэтнических отношений

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

заочная

(формы обучения)

Год набора - 2017

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:

доктор экономических наук, профессор Берестова Л.И.

Заведующий кафедрой:

И.о. заведующего кафедрой государственно-конфессиональных отношений,
кандидат философских наук, доцент Кравчук В.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.	11
4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.	12
4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации	20
4.4. Методические материалы	23
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	25
6.1. Основная литература	25
6.2. Дополнительная литература	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	26
6.4. Нормативные правовые документы	26
6.5. Интернет-ресурсы	27
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	27

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 в организации обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	Способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	УК ОС-3.2	Способность применять накопленный опыт собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности при разработке кадровой политики в системе государственного управления, государственной и муниципальной службы, кадровой политики организации, а также проведении кадрового аудита
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 мотивировать и развивать кадры с целью достижения наибольших результатов труда с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовой или профессиональной	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-3.2	на уровне знаний: демонстрировать знание основ организации труда кадров в организации
		на уровне умений: организовывать и принимать участие в научно-исследовательской работе по проблемам кадровой политики и кадрового аудита

		на уровне навыков: владеть навыками подготовки обзоров и аналитических исследований по проблемам кадровой политики и кадрового аудита
	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 занятых
		на уровне навыков: владеть навыками мотивации и развития кадров с целью достижения наибольших результатов труда

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит в организации составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 16 часов: лекционные занятия – 4 часа, практические занятия – 12 часов. Самостоятельная работа составляет 52 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит в организации изучается на втором курсе, в 3 семестре.

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

В содержательном плане дисциплина опирается на освоение обучающимися Б1.Б.2 Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления (2 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (3 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Кадровая политика как социальное явление	3	1				2	О, КР
2	Кадровый потенциал общества	3	1				2	О, КР
3	Правовые основы кадровой политики	3			1		2	О, КР

4	Концептуальные основы кадровой политики	3			1		2	О, КР
5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	3	1				2	О, КР
6	Кадровая политика в системе государственной службы	3	1				2	О, КР
7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	5			1		4	О, КР
8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	5			1		4	О, КР
9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	5			1		4	О, КР
10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	5			1		4	О, КР
11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	5			1		4	О, КР
12	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	5			1		4	О, КР
13	Кадровая политика организации	5			1		4	О, КР
14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	5			1		4	О, КР
15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	5			1		4	О, КР
16	Основы кадрового аудита	5			1		4	О, КР
Промежуточная аттестация		4						Зач
		Всего: 72	4		12		52	4

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (КР)

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

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. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики.

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

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

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.

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

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

Тема 14. Методика и технологии разработки 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.

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

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

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Кадровая политика как социальное явление	опрос
Тема 2.	Кадровый потенциал общества	опрос, контрольная работа

Тема 3.	Правовые основы кадровой политики	опрос, контрольная работа
Тема 4.	Концептуальные основы кадровой политики	опрос, контрольная работа
Тема 5.	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	опрос, контрольная работа
Тема 6.	Кадровая политика в системе государственной службы	опрос, контрольная работа
Тема 7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	опрос, контрольная работа
Тема 8.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	опрос, контрольная работа
Тема 9.	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	опрос, контрольная работа
Тема 10.	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	опрос, контрольная работа
Тема 11.	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	опрос, контрольная работа
Тема 12.	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	опрос, контрольная работа
Тема 13.	Кадровая политика организации	опрос, контрольная работа
Тема 14.	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	опрос, контрольная работа
Тема 15.	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	опрос, контрольная работа
Тема 16.	Основы кадрового аудита	опрос, контрольная работа

4.1.2. Зачет 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;
- защита контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы:

- 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 ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, за защиту контрольной работы.

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

Вопросы темы для подготовки к опросам (темам 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 правовых 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 бизнес-кадры: 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 экономике.
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 контрольных работ

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

32. Гендерные аспекты государственной кадровой политики.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1 Перечень компетенций с этапов 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-3	Способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	УК ОС-3.2	Способность применять накопленный опыт собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности при разработке кадровой политики в системе государственного управления, государственной и муниципальной службы, кадровой политики организации, а также проведении кадрового аудита
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 мотивировать и развивать кадры с целью достижения наибольших результатов труда с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценки
УК ОС-3.2 Способность применять накопленный опыт собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности при	Владеет теоретическими подходами к проблематике кадровой политики в системе государственного управления, государственной и	Выбирает методики и технологии проведения кадрового практикой кадрового аудита. Демонстрирует комплексное знание о кадровой политике, механизмах ее формирования и реализации, формах и методах процессов и отношений в условиях многообразия форм с

разработке кадровой политики в системе государственного управления, государственной и муниципальной службы, кадровой политики организации, а также проведения кадрового аудита.	муниципальной службы, кадровой политики организации. На основе собственного опыта профессиональной деятельности.	
УК ОС-5.2. Способность мотивировать и развивать кадры с целью достижения наибольших результатов труда с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных отличий.	Выбирает формы и методы формирования и развития коллектива и организации коллективной работы с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Использует кадровый потенциал занятых при формировании коллектива.	Корректно учитывает социальные, этнические, конфесси наибольших результатов труда при организации коллекти Эффективно использует кадровый потенциал занятых при

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.
33. Виды аудита, достоинства и недостатки.
34. Сущность аудита персонала.
35. Цели и задачи кадрового аудита.
36. Объект и предмет аудита персонала.
37. Основные направления аудита персонала.
38. Условия эффективности проведения аудита персонала.
39. Методы и инструменты, используемые аудитором.
40. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
41. Основные факторы, влияющие на численность работников.
42. Основные виды движения кадров в организации.
43. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.
44. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.

Шкала оценивания.

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

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

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы

	отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

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

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

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

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.

Защита контрольной работы проходит в устной форме с использованием презентации. На защите студент кратко излагает основные результаты, полученные в ходе исследования, дает исчерпывающие ответы на замечания и вопросы.

На защите студент должен:

- свободно ориентироваться в представляемой работе;
- знать научные источники и источники количественных показателей;
- понимать сущность применяемой методики, её недостатки и достоинства;
- уметь обосновать собственные выводы и результаты;
- уметь отвечать на вопросы и замечания.

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).

Методические указания по подготовке вопросов для самостоятельного изучения

Подготовка вопросов для самостоятельного изучения включает: изучение необходимой литературы (основной, дополнительной литературы, специальных периодических изданий, интернет-ресурсов), подготовку конспекта ответа и презентации, решение типовых заданий, ответы на контрольные вопросы.

При подготовке вопросов важно:

- использовать достаточно широкий диапазон массива информации, провести обзор периодической литературы и специальных изданий, составить каталог Интернет-ресурсов
- представить различные подходы, четко и полно определить рассматриваемые понятия, выявить взаимосвязи понятий и явлений, взаимозависимости и связи с другими вопросами;
- грамотно структурировать материал, ясно, четко и логично его излагать, приводить соответствующие примеры из практики, для иллюстрации положений, тезисов и выводов использовать таблицы, схемы, графики, диаграммы;
- отработать решение типовых заданий;
- подготовить презентацию.

Методические рекомендации по написанию контрольной работы

Контрольная работа является самостоятельной практической работой обучающихся. Она призвана 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 контрольной работы 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. Нечипоренко, В. С. Кадровая политика в государственной гражданской службе - Саратов : Научная книга, 2013. – 262 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. Практическое пособие. – М.: КноРус, 2011. - 304 с.
2. 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
3. Кадровая политика : монография / под общ. ред. А.И. Турчинова ; РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. - М. : Изд-во РАГС, 2011. - 255 с.
4. Ким И. Н. Кадровая политика при переходе на ФГОС // Высшее образование в России. - 2011. - № 6. - С. 9-15.
5. 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
6. Москвина О. Кадровая политика как фактор конкурентоспособности предприятия // Социальная политика и социальное партнерство. - 2011. - № 5. - С. 17-21.
7. Нечипоренко, В. С. Кадровая политика в государственной гражданской службе : монография. - Саратов : Научная книга, 2013. - 263 с.
8. 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
9. A Filinkov, M Richmond, R Nicholson, M Alshansky and J Stewien Modelling personnel sustainability: a tool for military force structure analysis // The Journal of the Operational

Research Society. - Vol. 62, No. 8 (August 2011), pp. 1485-1497. – Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/20868990>

10. David C. Parker Closing a Failed Bank : Resolution Practices and Procedures. - International monetary fund, 2011. – 244 p. – Режим доступа: <http://www.elibrary.imf.org/view/IMF071/11094-9781616350277/11094-9781616350277/ch03.xml?rskey=b8oTrt&result=6&highlight=true>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

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

2. 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»

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

4. 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»

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

6.4. Нормативные правовые документы

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.

18. Постановление правительства РФ от 7 декабря 1994 года № 1355 «Об основных критериях деятельности экономических субъектов, по которым их бухгалтерская

6.5. Интернет-ресурсы

1. Сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>
2. Сайт Министерства здравоохранения и социального развития <http://www.mzsrff.ru/>
3. Сайт Президента Российской Федерации <http://www.kremlin.ru/>
4. Сайт Правительства Российской Федерации <http://www.government.ru/>
5. Сайт РАНХиГС при Президенте РФ <http://www.rane.ru/>

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 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

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