

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра труда и социальной политики

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой труда и социальной политики

Протокол от «28» июня 2017 г. № 18

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.Б.7 Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

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

Форм.кадров.пол. и план. перс.орг.

(краткое наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление карьерой персонала

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

заочная

(форм(ы) обучения)

Год набора – 2018

Москва, 2017

Автор–составитель:

Доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры труда и социальной политики Докторович А.Б.

Заведующий кафедрой

Заведующий кафедрой труда и социальной политики, доктор экономических наук,
профессор Калашников С.В.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы | 4 |
| 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы | 5 |
| 3. Содержание и структура дисциплины | 5 |
| 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине | 12 |
| 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | 22 |
| 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | 27 |
| 6.1. Основная литература | 27 |
| 6.2. Дополнительная литература | 27 |
| 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы | 27 |
| 6.4. Нормативные правовые документы | 28 |
| 6.5. Интернет-ресурсы | 29 |
| 6.6. Иные источники | 29 |
| 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы | 29 |

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

1.1. Дисциплина Б.1.Б.7 «Формирование кадровой политики и планирование персонала 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 деятельности | УК ОС-3.1 | способность анализировать и решать проблемы, возникающие в организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. |
| УК ОС-5 | способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | УК ОС-5.1 | понимать социальную политику государства и культуру организации, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организации |

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

| ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|---|--------------------------------|---|
| формирование и развитие системного и критического мышления | УК ОС-3.1 | на уровне знаний: целей, стратегии и кадровой политики организации; знаниями, необходимыми для анализа и решения проблем, возникающих в организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, |
| | | на уровне умений: разрабатывать кадровую стратегию и политику в управлении персоналом; решать проблемы, возникающие в педагогической деятельности в области управления персоналом. |
| | | на уровне навыков: постановка стратегических целей в управлении персоналом, использование методов количественного и качественного анализа состава персонала. |
| формирование и развитие командной работы и лидерства | УК ОС-5.1 | на уровне знаний: обладать знаниями, необходимыми для понимания и развития культуры организации, социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в организации. |
| | | на уровне умений: разработка кадровой политики, корпоративных социальных программ, планирование персонала организации |
| | | на уровне навыков: анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и планирования персонала организации |

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.Б.7. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 14 часов: лекции – 6 часов, практические занятия – 8 часов. Самостоятельная работа составляет 49 часов. Контроль – 9 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б.1.Б.7 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» входит в Блок 1. «Дисциплины (модули)».

Дисциплина Б.1.Б.7 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» изучается в 1 и во 2 семестрах.

Дисциплина опирается на знания, полученные на предыдущем уровне образования.

Параллельно с дисциплиной Б.1.Б.7. «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» в 1 семестре изучается дисциплина Б1.Б.1 «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» и Б1.Б.5 «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен во 2 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

| № | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины (модуля), час | | | | | Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации*** | |
|--|---|--------------------------------|---|----|----|-----|---|----|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | СР |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Раздел 1. Технологии разработки и реализации кадровой политики государства и организаций | | | | | | | | |
| 1. | Теория кадровой политики государства и организаций: сущность, принципы и цели | 6 | 2 | | | | 4 | О |
| 2. | Кадровая политика как социальное явление | 6 | | | 2 | | 4 | Д |
| 3. | Правовые основы кадровой политики | 6 | | | 2 | | 4 | О |
| 4. | Концептуальные основы государственной кадровой политики | 6 | | | | | 6 | КС |
| 5. | Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития | 6 | | | | | 6 | О |
| 6. | Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики | 6 | 2 | | | | 4 | КС |
| Раздел 2. Реализация кадровой стратегии организации | | | | | | | | |
| 7. | Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации | 8 | 2 | | 2 | | 4 | Д |
| 8. | Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации | 7 | | | 2 | | 5 | О |

| № | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины (модуля), час | | | | | СР | Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации*** |
|-----|---|--------------------------------|--|----|----|-----|----|--|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| 9. | Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации | 6 | | | | | 6 | Т |
| 10. | Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления | 6 | | | | | 6 | Т |
| | Промежуточная аттестация | 9 | | | | | | Экз |
| | Всего | 72 | 6 | | 8 | | 49 | |

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), круглый стол (КС), диспут (Д).

*** – формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Технологии разработки и реализации кадровой политики государства и организаций

Тема 1. Теория кадровой политики государства и организаций: сущность, принципы и цели

Сущность кадровой политики государства и организаций в современном понимании. Кадровая политика государства и организаций как система. Кадровая политика государства и организаций: принципы и цели. Кадровая политика государства и организаций: общее и отличное.

Тема 2. Кадровая политика как социальное явление

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 3. Правовые основы кадровой политики

Сущность кадровой политики государства и организаций в современном понимании. Кадровая политика государства и организаций как система. Кадровая политика государства и организаций: принципы и цели. Кадровая политика государства и организаций: общее и отличное.

Тема 4. Концептуальные основы 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 5. Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития

Сущность кадровой политики государства и организаций в современном понимании. Кадровая политика государства и организаций как система. Кадровая политика государства и организаций: принципы и цели. Кадровая политика государства и организаций: общее и отличное.

Тема 6. 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.

Раздел 2. Реализация кадровой стратегии организации

Тема 7. 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 8. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы 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. Специфика региональной кадровой политики в 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 10. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления

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.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.Б.7 «Теория и практика кадровой политики государства и организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

| Тема (раздел) | | Методы текущего контроля успеваемости |
|---|---|---------------------------------------|
| Раздел 1. Технологии разработки и реализации кадровой политики государства и организаций | | |
| Тема 1. | Теория кадровой политики государства и организаций: сущность, принципы и цели | опрос |

| | | |
|--|---|--------------|
| Тема 2. | Кадровая политика как социальное явление | диспут |
| Тема 3. | Правовые основы кадровой политики | опрос |
| Тема 4. | Концептуальные основы государственной кадровой политики | круглый стол |
| Тема 5. | Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития | опрос |
| Тема 6. | Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики | круглый стол |
| Раздел 2. Реализация кадровой стратегии организации | | |
| Тема 7. | Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации | доклад |
| Тема 8. | Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации | опрос |
| Тема 9. | Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации | тестирование |
| Тема 10. | Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления | тестирование |

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- участие в диспутах, круглых столах;
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.
- участие в работе круглого стола.
- написание и презентация творческой работы.
- участия в диспутах.

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.

Типовые оценочные материалы по темам

Вопросы для подготовки к опросам, практическим занятиям и круглым столам:

1. Управление человеческими ресурсами как система. Государственная служба как профессиональная деятельность.
2. Управление человеческими ресурсами – специфика интерпретации на государственной службе.
3. Функциональные направления системы управления человеческими ресурсами, функции кадровой службы государственного органа.
4. Квалификационные требования к персоналу на гражданской службе.

5. Государственная кадровая политика: специфика структуры и выделения подсистем.
6. Объект и предмет государственной кадровой политики, методы исследования ГКП, субъекты ГКП.
7. Кадровый потенциал как объект кадровой политики.
8. Общие представления о теоретических, социальных и нормативных основах кадровой политики.
9. Взаимосвязь социальной политики, политики занятости и кадровой политики.
10. Структура и многоуровневый характер кадровой политики.
11. Отрасли права, виды юридических документов как основания классификации правовых основ кадровой политики
12. Классификации правовых основ кадровой политики в зависимости от ее субъектов и объектов, основных направлений.
13. Государство как главный субъект формирования правовых основ кадровой политики.
14. Место и роль Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.
15. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.
16. Соотношение понятий «человеческий потенциал», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы».

Темы докладов:

1. Человеческий потенциал и его основные характеристики: общая и профессиональная трудоспособность.
2. Индекс развития человеческого потенциала.
3. Развитие трудового потенциала в России.
4. Стратегии управления человеческим потенциалом.
5. Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура.
6. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.
7. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.
8. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.
9. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.
10. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
11. Реализация кадровой политики на предприятиях корпоративного сектора экономики.
12. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.
13. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.
14. Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы.

15. Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы
16. Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.
17. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации.
18. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики.
19. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики.
20. Классификация региональных концепций кадровой политики.
21. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.
22. Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы.

Примерные тестовые задания для текущего контроля обучающихся:

Вопрос 1. Отметьте правильный ответ

При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе персонала делается:

- а) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия
- б) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей
- в) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца.

Вопрос 2. Отметьте правильный ответ

Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано:

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
- б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
- в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

Вопрос 3. Отметьте правильный ответ

Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:

- а) оценочным листом сотрудника
- б) должностной инструкцией
- в) листом интервьюера
- г) анкетой работника

Вопрос 4. Отметьте правильный ответ

Маркетинг персонала – это:

- а) такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость

- б) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале
- г) в) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей
- д) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши
- е) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий

Вопрос 5. Отметьте правильный ответ

Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале:

- а) неверно
- б) верно все
- в) частично верно

Вопрос 6. Отметьте правильный ответ

Началом управленческой деятельности в системе управления персоналом является:

- а) целеполагание
- б) контроль
- в) приказы
- г) бюджетное планирование

Вопрос 7. Дополните

Управленческая деятельность в системе управления персоналом, отражаемая в планах и фиксирующая будущее состояние объекта управления – это

Вопрос 8. Дополните

Стратегическое планирование в системе управления персоналом – это определение целей деятельности на период более ... лет.

Вопрос 9. Дополните

Среднесрочное планирование в системе управления персоналом – это выбор средств для достижения целей на период от 2 до ... лет.

Вопрос 10. Дополните

Текущий (оперативный) план в системе управления персоналом – программа использования кадровых ресурсов сроком до ... лет.

Вопрос 11.

Что является объектом теории государственной кадровой политики?

- а) человеческие ресурсы государства в целом
- б) трудовые ресурсы общества в целом, всех уровней и сфер и профессиональных категорий
- в) только производительные силы страны, востребованные в данное время

Вопрос 12. Под кадрами органов государственного и муниципального управления понимается:

- а) весь персонал органов государственного и муниципального управления
- б) часть персонала, которая непосредственно выполняет функции управления общественными делами государственного и местного значения
- в) административно-управленческая элита органов государственной власти и местного самоуправления

Вопрос 13.

Государственная кадровая политика это:

- а) стратегия формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны
- б) технологии кадровой работы на конкретном предприятии, в организации
- в) совокупность нормативно-правовых документов, регламентирующих кадровую работу в органах государственной власти и управления

Вопрос 14.

Что из ниже перечисленного не является субъектом государственной кадровой политики:

- а). президент Российской Федерации
- б) политические партии
- в) общественные объединения граждан по интересам

Вопрос 15.

К какому механизму реализации государственной кадровой политики Вы отнесете РАГС при Президенте РФ в первую очередь?

- а) механизм нормативно-правового обеспечения
- б) механизм организационного обеспечения
- в) механизм учебно-методического обеспечения

Вопрос 16.

Особенность государственной кадровой политики в народном хозяйстве в рыночных условиях:

- а) жесткое планирование подготовки кадров и кадровой работы
- б) индикативное планирование кадровых процессов
- в) определяется исключительно Президентской программой подготовки кадров для народного хозяйства РФ

Вопрос 17.

Наличие знаний, умений или опыта субъекта управления, эффективность его деятельности характеризуют:

- а) компетенцию субъекта управления
- б) компетентность субъекта управления
- в) морально-этические качества управленца

Вопрос 18.

Какому методу определения состава правящей элиты соответствует характеристика как «лиц, принимающих конкретные государственные управленческие решения»?

- а) статусный метод
- б) репутационный метод
- в) метод практической эффективности

Вопрос 19.

Федеральный Закон от №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

- а) 27 июля 2004 года
- б) 27 мая 2003 года
- в). 2 марта 2007 года

Вопрос 20.

Система органов государственной власти субъекта Российской Федерации устанавливается:

- а) федеральным законом
- б) Конституцией (уставом) субъекта РФ
- в) актом высшего должностного лица субъекта Российской Федерации

Вопрос 21.

Назовите число основных принципов "системы заслуг", включенных в законодательство, которые определяют основы организации государственной службы США:

- а) 7
- б) 11
- в) 9

Вопрос 22.

Какая задача, в первую очередь, решается через стимулирование различных форм предпринимательской активности и самостоятельности кадров:

- а) политическая
- б) экономическая
- в) социальная

Вопрос 23.

Какой из перечисленных принципов не относится к общим, базисным принципам, регулирующим кадровые процессы в целом:

- а) научность
- б) конкретно-исторический подход
- в) комплексность и непрерывность обучения

Вопрос 24.

Что из перечисленного не является объектом непосредственного государственного управления:

- а) персонал государственной службы, кадры аппарата органов власти
- б) кадры государственных предприятий
- в) кадры частных предприятий

Вопрос 25.

Кто из субъектов государственной кадровой политики контролируют соблюдение законности в работе с кадрами:

- а) Администрация Президента РФ
- б) Прокуратура
- в) Федеральное Собрание

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-3 | способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности | УК ОС-3.1 | способность анализировать и решать проблемы, возникающие в организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. |
| УК ОС-5 | способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | УК ОС-5.1 | понимать социальную политику государства и культуру организации, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организации |

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|--|---|---|
| УК ОС-3.1 – способность анализировать и решать проблемы, возникающие в организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. | <p>Обладать знаниями целей, стратегии и кадровой политики организации; знаниями, необходимыми для анализа и решения проблем, возникающих в организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом,</p> <p>Владеть умением и навыками разрабатывать кадровую стратегию и политику в управлении персоналом; решать проблемы, возникающие в педагогической деятельности в области управления персоналом.</p> | <p>Обладает знаниями целей, стратегии и кадровой политики организации; знаниями, необходимыми для анализа и решения проблем, возникающих в организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом,</p> <p>Владеет умением и навыками разрабатывать кадровую стратегию и политику в управлении персоналом; решать проблемы, возникающие в педагогической деятельности в области управления персоналом.</p> |
| УК ОС-5.1 – понимать социальную политику государства и культуру организации, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организации | <p>Способность понимать социальную политику государства, методы и технологии управления социальным развитием организации</p> <p>Умение и навыки разрабатывать кадровую политику, корпоративные социальные программы, планировать персонал организации</p> | <p>Обладает способностью понимать социальную политику государства, методы и технологии управления социальным развитием организации</p> <p>Обладает умением и навыками разрабатывать кадровую политику, корпоративные социальные программы, планировать персонал организации</p> |

Вопросы к экзамену:

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. Критерии эффективности и результативности государственного управления.
14. Показатели эффективности и результативности государственного управления.
15. Региональная кадровая политика.
16. Муниципальная кадровая политика.
17. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
18. Кадровая политика организации: сущность, структура и содержание.
19. Методы и технологии формирования кадровой политики кадровой политики организации.
20. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
21. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
22. Сущность и содержание кадровых отношений.
23. Анализ состояния кадрового потенциала организации.
24. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
25. Современная отечественная система профессионального образования.
26. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
27. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
28. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
29. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
30. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.
31. Принципы кадровой политики организации.
32. Механизмы реализации кадровой политики организации.
33. Эволюция роли человеческого фактора в управлении и основные концепции и практики управления людьми
34. Кадровая политика и философия управления организацией
35. Особенности кадровой политики в государства в области образования
36. Особенности политики в государства в области демографии и ее взаимосвязь с кадровой политикой
37. Особенности молодежной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
38. Особенности миграционной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой

39. Особенности гендерной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
40. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании системы управления образованием
41. Методы разработки и реализации кадровой политики.
42. Реализация кадровой политики в управленческом цикле
43. Кадровая политика и выбор кадровых технологий
44. Эволюция трудовых отношений и кадровая политика.
45. Кадровая политика и заемный труд
46. Рынок фриланс-услуг и его использование в кадровой политике.
47. Особенности разработки и реализации персонал-технологий в государственных организациях.
48. Управленческий цикл (функции управления человеческими ресурсами
49. Анализ и проектирование рабочих мест. Спецификация рабочих мест
50. Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах и определение источников удовлетворения этих потребностей
51. Набор и отбор персонала как элементы кадровой политики: скрининг, рекрутинг и хедхантинг.
52. Трансформация типа трудовых отношений и кадровая политика

Практические задания (кейсы) для экзамена

Задание 1.

1. Определите, в чем сущность представлений о классической бюрократии М.Вебера?
2. Какие функции персонал-менеджера рассматриваются в этой концепции как основные? Актуальна ли концепция сегодня?
3. Перечислите основные болезни бюрократии и возникающие в этой связи трудности в управлении персоналом.

Задание 2.

1. Проведите сравнительный анализ американской и японской философии управления персоналом. Назовите основные подходы к формированию философии управления персоналом в современной России.
2. Перечислите составляющие стратегии управления персоналом (отбор; система компенсации, обучения и развития персонала; трудовые отношения и др.) на следующих стадиях жизненного цикла организации: становление и рост.

Задание 3.

Объясните на примерах следующие особенности человеческого капитала рамках теории человеческого капитала:

1. В современных условиях человеческий капитал (ЧК) является основным фактором экономического роста.
2. ЧК в виде навыков, способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым.
3. Инвестиции в ЧК обеспечивают, как правило, его обладателю в будущем получение более высокого дохода.
4. Вложения в ЧК дают довольно значительный по объёму, длительный по времени и интегральный по характеру экономический и социальный эффект.

Задание 4.

1. Перечислите основные документы международного, федерального и отраслевого уровней, определяющих или влияющих на трудовые отношения в организации.
2. Перечислите основные документы корпоративного, уровня подразделения и уровня рабочего места, определяющих или влияющих на трудовые отношения в организации.

Задание 5.

Фирма «Дженерал электрик» наряду с другой продукцией выпускает электротехнические шкафы для предприятий. Стандартный производственный цикл изготовления этого изделия занимал 3 недели. В связи с усилением конкуренции руководство компании предприняло меры по совершенствованию организации производства.

Производство шкафов было сосредоточено на одном заводе (ранее продукция выпускалась на шести предприятиях компании). Большая часть деталей была сделана взаимозаменяемой. Кроме того, был сокращен штат заводских инженеров, а труд оставшихся максимально автоматизирован. Для повышения оперативности в цехах уволили всех мастеров и контролеров качества, сократив число управленческих уровней между рабочими и администрацией с трех до одного.

Функции организации производства на рабочих местах, контроля качества продукции, дисциплины труда были делегированы рабочим, которых объединили в бригады по 20 человек. В результате эффективность производства выросла на 20%, производственные издержки снизились на 28%, сроки выполнения заказов сократились на 30 дней.

- а) Определите тип организационной культуры до и после произведенных изменений. Обоснуйте.
- б) Какие действия персонал-менеджеров были необходимы для проведения изменений?

Задание 6.

Перечислите 3-4 типичные ошибки, допускаемые на этапе подбора кадров и имеющие отрицательные последствия для сохранения коммерческой тайны.

Задание 7.

Расчет необходимой численности персонала по нормам обслуживания

Необходимо рассчитать численность персонала по нормам обслуживания, используя известную вам формулу. Основные параметры для расчетов приведены ниже.

Численность персонала = $(Ч * К / Н) * \text{Коэффициент}$, где

Ч – число агрегатов

К – коэффициент загрузки (рассчитывается при не односменном режиме работы) = $\frac{\text{Общее суммарное количество работающих агрегатов за определенный период, включая все смены работы}}{\text{Количество работающих агрегатов за тот же период в наиболее загруженную смену}}$

Н – норма обслуживания = $\frac{\text{Полезный фонд времени одного работника за день или смену}}{\text{Суммарное время на обслуживание агрегата}}$

К – коэффициент перерасчета явочной численности в списочную.

Суммарное время на обслуживание агрегата = $(t_1 n_1) + (t_2 n_2) + \dots (t_i n_i) + T_d$

T_d – время выполнения дополнительных работ по обслуживанию агрегата, не включаемых в t_i .

Данные.

Количество агрегатов – 10

Режим работы агрегатов – двусменный

Количество агрегатов, работающих в первую смену – 10

Количество агрегатов, работающих во вторую смену – 5

Полезный фонд времени одного работника за смену- 7 часов

Время на дополнительные операции по обслуживанию агрегата – 1,4 часа

Коэффициент перерасчета явочной численности в списочную – 1,15

| Виды работ по обслуживанию агрегата | Время выполнения операции, ч | Количество операций за смену |
|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Загрузка агрегата | 0,02 | 80 |
| Выгрузка агрегата | 0,08 | 160 |
| Контроль процесса загрузки, выгрузки | 0,03 | 80 |

Задание 8.

Разработайте программу адаптации (5-6 пунктов) молодого специалиста, принятого на работу в качестве ассистента преподавателя на кафедру гуманитарных наук.

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. Обучающийся показывает высокий уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует высокое качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает высокое качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе). |
| 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 |

| | |
|------|---|
| | <p>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.</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).</p> |
| 6-15 | <p>Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные 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.</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе), но поставленные вопросы отвечает неуверенно. Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), но при этом отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе), но при этом в ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские.</p> |
| 0-5 | <p>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.</p> <p>Обучающийся показывает недостаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует недостаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает недостаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе). Неуверенно и логически непоследовательно излагает в целом материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p> |

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 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.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

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

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 рекомендации по составлению доклада

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. Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

Рекомендации по подготовке к диспуту:

Подготовка к диспуту представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) диспута;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Рекомендации по подготовке к круглому столу:

Подготовка к круглому столу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии основных проблемных вопросов. В этих целях студенту необходимо:

- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов, моделирования и решения практических ситуаций.

Методические рекомендации 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.

Темы для реферата:

1. Принципы формирования и реализации государственной кадровой политики.
2. Нормативно-правовой механизм формирования и реализации кадровой политики.
3. Организационный механизм реализации кадровой политики.
4. Технологический механизм реализации кадровой политики.
5. Критерии эффективности и результативности государственного управления.
6. Показатели эффективности и результативности государственного управления.
7. Региональная кадровая политика.
8. Муниципальная кадровая политика.
9. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
10. Кадровая политика организации: сущность, структура и содержание.
11. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
12. Анализ состояния кадрового потенциала организации.
13. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
14. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
15. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
16. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
17. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
18. Особенности кадровой политики в государства в области образования
19. Особенности политики в государства в области демографии и ее взаимосвязь с кадровой политикой
20. Особенности молодежной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
21. Особенности миграционной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
22. Особенности гендерной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
23. Рынок фриланс-услуг и его использование в кадровой политике.
24. Особенности разработки и реализации персонал-технологий в государственных организациях.
25. Управленческий цикл (функции управления человеческими ресурсами
26. Анализ и проектирование рабочих мест. Спецификация рабочих мест
27. Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах и определение источников удовлетворения этих потребностей
28. Набор и отбор персонала как элементы кадровой политики: скрининг, рекрутинг и хедхантинг.
29. Трансформация типа трудовых отношений и кадровая политика
30. Адаптация, социализация и профессиональная деформация персонала
31. Трудовой потенциал и человеческий капитал
32. Квалификация и компетентность персонала как основа реализации кадровой политики.
33. Технология разработки модели оптимальной компетенции

34. Цикл Колба как основа построения обучающих программ для взрослых. Стили обучения взрослых.
35. Обоснование для выбора оптимальных способов подготовки сотрудников: основные принципы разработки программ.
36. Концепции мотивации. Основные теории. Практика применения.
37. Экономическая мотивация. Основные концепции стимулирования труда. Виды и формы стимулирования.
38. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры.
39. Маркетинговый подход к работе с персоналом: рабочие места как продукты маркетинга; основные направления маркетинга персонала. Построение модели ключевых компетенций организации.
40. Управление знаниями в организации.
41. Развитие персонала организации в стратегическом и операционном периодах.
42. Концепция обучающейся организации.
43. Стратегия и программа развития персонала организации: структура, основные направления, принципы разработки

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

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

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Адаптация, социализация и профессиональная деформация персонала
2. Трудовой потенциал и человеческий капитал
3. Квалификация и компетентность персонала как основа реализации кадровой политики.
4. Технология разработки модели оптимальной компетенции
5. Квалификация персонала. Виды и формы обучения.
6. Системный подход к проблеме обучения и развития персонала.
7. Современные зарубежные, отечественные подходы и практики к проблемам обучения. Традиционное и интерактивное обучение.
8. Цикл Колба как основа построения обучающих программ для взрослых. Стили обучения взрослых.
9. Обоснование для выбора оптимальных способов подготовки сотрудников: основные принципы разработки программ.
10. Оценка эффективности профессионального обучения (программ обучения).
11. Организационное обучение и научающая организация.
12. Управление развитием и карьерой.
13. Принципы формирования бюджета службы управления персоналом по статье расходов «Обучение и развитие персонала». Экономические аспекты подготовки персонала.
14. Аттестация персонала.
15. Концепции мотивации. Основные теории. Практика применения.
16. Экономическая мотивация. Основные концепции стимулирования труда. Виды и формы стимулирования.
17. Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала.
18. Структура дохода. Общая структура вознаграждения персонала.
19. Социальные выплаты. Денежный эквивалент социального пакета.
20. Увольнение и демотивация. Аутплейсмент.

21. Методы формирования кадрового резерва.
22. Методы поддержания работоспособности персонала.
23. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры.
24. Маркетинговый подход к работе с персоналом: рабочие места как продукты маркетинга; основные направления маркетинга персонала. Построение модели ключевых компетенций организации.
25. Управление знаниями в организации.
26. Развитие персонала организации в стратегическом и операционном периодах.
27. Концепция обучающейся организации.
28. Стратегия и программа развития персонала организации: структура, основные направления, принципы разработки
29. Взаимосвязь функциональных целей, критических факторов успеха и ключевых показателей эффективности деятельности организации.
30. Методы оценки эффективности реализации функций управления персоналом.
31. Методологические подходы к пониманию эффективности кадровой политики.
32. Эффективности реализации кадровой политики государственной организации.
33. Управление человеческими ресурсами как система. Государственная служба как профессиональная деятельность.
34. Управление человеческими ресурсами – специфика интерпретации на государственной службе.
35. Функциональные направления системы управления человеческими ресурсами, функции кадровой службы государственного органа.
36. Квалификационные требования к персоналу на гражданской службе.
37. Государственная кадровая политика: специфика структуры и выделения подсистем.
38. Объект и предмет государственной кадровой политики, методы исследования ГКП, субъекты ГКП.
39. Обеспечение кадровыми ресурсами как подсистема управления персоналом.
40. Роль кадровой службы в управлении персоналом государственной службы.
41. Категории должностей государственной службы.
42. Специфика кадрового планирования на государственной службе.
43. Специфика составления профиля должности и модели компетенций на государственной службе.

Методические рекомендации по написанию теста:

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), состоящего из 25 вопросов и вариантов ответов на них. Цель тестирования: выявление у обучающихся знаний, умений и навыков по формированию и реализации кадровой политики. Вопросы предусматривают один правильный вариант ответа. Время прохождения теста 20 минут. Напротив вопроса, обучающийся ставит отметку, выбирая правильный вариант. За каждый правильный ответ, обучающийся получает 4 балла. Тест считается пройденным, если обучающийся получает 60 баллов.

Методические рекомендации по защите кейсов:

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов – научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает

необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

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

6.1. Основная литература

1. Александрова Н. А., Брюхова О. Ю. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебник. – М.: ЮРАЙТ.-2014. – С. 181. – http://biblioserver.usurt.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UMM&P21DBN=UMM&Z21ID=&Image_file_name=umm%5Cummm_7036.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1
2. Белбин Р. М. Типы ролей в командах менеджеров. – М.: Дело, 2013. – 232 с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2015. – 96 с.
4. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – М.: Проспект, 2015. – 688 с. [<http://lib.ranepa.ru/books-new/upravlenie-chelovecheskimi-resursami--uchebnoe-posobie-.html>]
5. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. – М.: ГИППО, 2013. – 384 с.
6. Демидов Ф.Д. Компетентностный подход к образованию и профессионально-личностному развитию государственных служащих: методическое пособие. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 156 с.
7. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
8. Маслова В.М. Управление персоналом: учебное пособие – М.: Юрайт, 2015. – 492 с. [<http://lib.ranepa.ru/books-new/upravlenie-personalom---uchebnoe-posobie-dlja-akademicheskogo-bakalavriata.html>]
9. Нечипоренко В.С., Шкелева Т.О. Кадровая политика в государственной гражданской службе: монография. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2013. – 345 с.
10. Новокрещёнов А.В. Государственная кадровая политика: учебник. – М.: СИУ РАНХиГС. – 2014. – С. 226. – http://www.sapanet.ru/UMM_1/100487/gos_ksdr_pol_14a.pdf
11. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации: учебник. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2011. – С. 89. – <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/14229/1/%D0%9F%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%BC%D1%87%D0%B8%D0%BA%20%D0%95.%D0%9F.%D0%9A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf>
12. Шедий М.В. Государственная кадровая политика: учебное пособие для студентов вузов. – Орел: ОРАГС, 2011. – 112 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Анисимов В.М. Кадровая политика России: философия и функциональные основы // Вопросы философии. – 2010. – № 4. – С. 48–60.
2. Бовыкина М.Ф. Особенности кадровой политики в государственном управлении современного периода // Научный журнал КубГАУ. – 2014. – № 95 (01). – С. 17–42. – <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/65.pdf>

3. Букович У., Уилльямс Р. Управление знаниями: руководство к действию. – М.: Инфра-М, 2012. – 504 с.
4. Владимиров А.И. О кадровой политике в вузе: учебное пособие. – М.: НЕДРА, 2011. – С. 278. – <http://www.gubkin.ru/%D0%9E%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5%20%D0%B2%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%B5.pdf>
5. Волкова Ю.Д. Влияние кадровой политики на конкурентоспособность организации // Конкурентоспособность экономики России: проблемы и пути повышения. – СПб.: Институт бизнеса и права, 2012. – С. 28–41. – <http://www.ibl.ru/konf/120412/vlijanie-kadrovoj-politiki-na-konkurentosposobnost-organizacii.html>
6. Жукова М.В. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебное пособие. – М.: РосНОУ, 2014. – С. 233. – <https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=17&ved=0CDoQFjAGOAqQFQoTCNDcsqPW9sgCFUJncgod2BMjA&url=http%3A%2F%2Fprofessor.rosnou.ru%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fosnmaterial%2F%25D0%259A%25D0%259B%25D0%259E%25D1%2581%25D0%25BD%25D0%25BE%25D0%25B2%25D1%258B%25D0%259A%25D0%25B0%25D0%25B4%25D1%2580%25D0%25BF%25D0%25BE%25D0%25BB%25D0%25B8%25D0%25BA%25D0%25B0%25D0%25B4%25D1%2580%25D0%25BF%25D0%25BB%25D0%25B0%25D0%25BD%25D0%25B8%25D1%2580.docx&usg=AFQjCNEnI6kSGndu5xg4Ij9XeIMqwZEKRw>
7. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие. – М.:Инфра-М, 2012. – 221 с.
8. Лаврентьева А.В. Кадровая политика организации: учебное пособие. – М.: ЮРАЙТ, 2015. –288 с. <http://www.scienceforum.ru/2015/1183/11222>
9. Одегов Ю.Г.Управление персоналом в структурно-логических схемах. учебник: М.: Академический проект. 2012. – 944 с.
10. Сирченко А.Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Молодой ученый. – 2015. – № 12. – С. 496–499. – <http://www.moluch.ru/archive/92/20172/>
11. Хожемпо В.В. Основные направления формирования кадровой политики в современных компаниях // Молодой ученый. – 2014. – № 2. – С. 564–566. – <http://www.moluch.ru/archive/61/9268/>
12. Spehpen M. Griffin. American Constitutionalism. Princeton University Press, 2013. – 228 p. – <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/65.pdf>
13. Donald S. Lutz. The Origins of American Constitutionalism. – Louisiana State University Press, 2013. – 178 p. – <https://yadi.sk/d/5fS5k1OekDvAe>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Вяткин В.Н. Управление рисками фирмы: программы интегративного риск-менеджмента. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 400 с.
2. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность / пер. С.П. Баньковской // THESIS. – 1994. – Вып.5. – С. 107.
3. Гранатуров В.М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения: учебное пособие. – 2 изд. – М.: «Дело и сервис», 2002.
4. Зубков В.И. Социологическая теория риска: учебное пособие для вузов. – М.: Академический Проспект, 2009. – С. 26.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.
2. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.

3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.
4. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314.
5. Об Администрации Президента Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 25 марта 2004 г. № 400.
6. Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента Российской Федерации от 20 мая 2004 г. № 649..

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / – Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www.rbs.ru / – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / – Поисковая система
7. www.rambler.ru / – Поисковая система
8. www.yandex.ru / – Поисковая система
9. www.businesslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. <http://www.consultant.ru> / – Консультант плюс
12. <http://www.garant.ru> / – Гарант
13. 14. <http://www.valuefoundation.org> / – Фонд Л. Майлза
15. <http://ivm.org.uk> / – Институт ФСА Великобритании
16. <http://www.scav-csva.org> / – Канадское общество ФСА
17. www.uptrp.ru / – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
18. <http://www.hrm.ru> / – Портал о кадровом менеджменте
19. <http://www.kadrovik.ru> / – сайт журнала «kadrovik.ru»
20. <http://www.top-personal.ru> / – сайт журнала «Управление персоналом»

6.6. Иные источники

1. Костицын Н.А. Риски человеческого фактора в системе рисков организации // Управление развитием персонала. – 2006. – № 02 (06). – С. 122–129.
2. Лайм М. Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. – М.: НРРО, 2005. – 384 с.
3. Луман Н. Понятие риска / пер. А. Филиппова // THESIS. – 1994. – Вып.5. – С. 15.
4. Одегов Ю.Г. Предпринимательские риски и управление непредвиденными кадровыми ситуациями // Управление персоналом. – 2004. – № 5. – С. 66–71.
5. Риск-менеджмент: учебное пособие / под ред. К.В. Балдина. – М.: Эксмо, 2006. – 368с.

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/>.