

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра национальных и федеративных отношений

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры национальных и
федеративных отношений

Протокол от «28» июня 2017 г. № 11

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации

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

КПиКА

(краткое наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Национальные и федеративные отношения

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

заочная

(форма обучения)

Год набора - 2018

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:

доктор экономических наук, доцент, Фотина Л.В.

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой государственной службы и кадровой Фотина Л.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	17
6.1. Основная литература.....	17
6.2. Дополнительная литература.....	17
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	18
6.4. Нормативные правовые документы.....	18
6.5. Интернет-ресурсы.....	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	23

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	Способность применять проектный подход при решении профессиональных задач	УК ОС-2.2	готовность к самореализации и использованию творческого потенциала
УК ОС-4	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной	УК ОС-4,2	Способность планировать профессиональную деятельность по основным направлениям.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	УК ОС-2.2	о возможных последствиях принятия управленческих решений для отдельных граждан, государства и общества.
		находить организационно управленческие решения в нестандартных ситуациях и нести за них социальную и этическую ответственность
		оценки последствий принятия управленческих решений
-	УК ОС-4.2	основы организации труда кадров в организации;
		применять полученные знания на практике обосновывать структуру информационной базы социального управления;
		методологией и технологиями эффективного планирования и организации профессиональной деятельности;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации 2 зачётные единицы, 72 часа. Количество академических часов, выделенных на контактную

работу с преподавателем составляет 16 часов: лекции – 4 часов, практические занятия – 12 часов. Самостоятельная работа составляет 52 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.7 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» относится к числу дисциплин базовой части Блока 1. «Дисциплины (модули)». Изучение дисциплины предусмотрено для обучающихся по заочной форме – на 2 курсе. По дисциплине осуществляется текущий контроль в форме опроса, написания реферата и промежуточный контроль в форме зачета.

Для подготовки к изучению дисциплины обучающиеся должны овладеть компетенциями, формируемыми следующими дисциплинами учебного плана Б1.Б.5 «Муниципальное управление и местное самоуправление» (1 курс), Б1.Б.2 «Теория и механизмы современного государственного управления» (1 курс), Б1.Б.4 «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления» (1 курс).

Компетенции, сформированные в процессе изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации», в дальнейшем необходимы для изучения следующих дисциплин, предусмотренных учебным планом ФТД.1 «Антикоррупционная деятельность в Российской Федерации» (2 курс), Б3.1 «Защита ВКР» (3 курс), Б3.2 «Государственный экзамен» (3 курс).

3. Содержание и структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваем ости ⁴ , промежут очной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1	Кадровая политика как социальное явление	3	1				2	О, Д, Р
2	Кадровый потенциал общества	3	1				2	О, Д, Р
3	Правовые основы кадровой политики	3			1		2	О, Д, Р
4	Концептуальные основы кадровой политики	3			1		2	О, Д, Р
5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	3	1				2	О, Д, Р
6	Кадровая политика в системе государственной службы	3	1				2	О, Д, Р
7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной	5			1		4	О, Д, Р

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваем ости ⁴ , промежут очной
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	гражданской службы							
8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	5			1		4	О, Д, Р
9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	5			1		4	О, Д, Р
10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	5			1		4	О, Д, Р
11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	5			1		4	О, Д, Р
12	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	5			1		4	О, Д, Р
13	Кадровая политика организации	5			1		4	О, Д, Р
14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	5			1		4	О, Д, Р
15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	5			1		4	О, Д, Р
16	Основы кадрового аудита	5			1		4	О, Д, Р
Промежуточная аттестация		4						зачет
Всего		72	4	-	12		52	4

Примечание: * - форма текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Содержание дисциплины

1.	Кадровая политика как социальное явление	<p>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.</p> <p>Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства, важное звено и инструмент государственного управления.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития	<p>Соотношение понятий «человеческий потенциал», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «кадровый корпус», «кадровая система».</p> <p>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.</p>
3	Правовые основы кадровой политики	<p>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</p>

		<p>направлений. Государство как главный субъект формирования правовых основ кадровой политики.</p> <p>Место и роль Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.</p> <p>Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.</p>
4	Концептуальные основы государственной кадровой политики	<p>Сущность и структура государственной кадровой политики.</p> <p>Социальная база и функции государственной кадровой политики.</p> <p>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.</p> <p>Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.</p>
5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	<p>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.</p> <p>Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства.</p> <p>Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.</p> <p>Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.</p> <p>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.</p> <p>Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.</p>
6	Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации	<p>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.</p> <p>Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе. Кадровая политика и ее</p>

		<p>особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.</p> <p>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.</p> <p>Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.</p>
7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной и гражданской службы Российской Федерации	<p>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</p> <p>Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.</p>
8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	<p>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.</p> <p>Классификация региональных концепций кадровой политики. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.</p> <p>Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.</p>
9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления	<p>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.</p> <p>Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования. Особенности кадровой политики на муниципальной службе. Государственные требования к кадрам муниципальной службы.</p>
10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессиональ	<p>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.</p> <p>Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования. Основные тенденции развития</p>

	ного потенциала общества	<p>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.</p>
11	Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики	<p>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,</p> <p>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.</p>
12	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	<p>Социально-экономические и правовые основа 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.</p> <p>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.</p>
13	Кадровая политика организации	<p>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.</p> <p>Основополагающие принципы кадровой политики организации. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации. Кадровая политика и кадровая работа в</p>

		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.
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.
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.
16	Основы кадрового аудита	Понятие кадрового аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономике. 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

		<p>вопросам аудита. Перечень и характеристики нормативных документов. Роль и место федерального закона «Об аудиторской деятельности» в организации и проведении аудита.</p> <p>Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов. Деление стандартов на основные группы в зависимости от их назначения</p>
--	--	--

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

4.1. Вопросы для самостоятельной подготовки, самопроверки к опросам, диспутам, коллоквиумам на занятиях лекционного, практического типов и лабораторной работе по темам (разделам) дисциплины:

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 формирование 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

Примерная тематика рефератов и 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 указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код	Наименование	Код этапа освоения	Наименование этапа
-----	--------------	--------------------	--------------------

компетенции	компетенции	компетенции	освоения компетенции
УК ОС-2	Способность применять проектный подход при решении профессиональных задач	УК ОС-2.2	готовность к самореализации и использованию творческого потенциала
УК ОС-4	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной	УК ОС-4,2	Способность планировать профессиональную деятельность по основным направлениям.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК-2.2 Способность применять инструменты принятия управленческих решений в нестандартных ситуациях и оценивать степени их социальной и этической ответственности.	Самостоятельно и в ходе групповой работы может принимать управленческие решения в нестандартной ситуации используя необходимый инструментарий и базируясь на заданный алгоритм. Способен определить возможные последствия принимаемых управленческих решений для отдельных граждан, государства и общества.	Разрабатывает решение для нестандартных ситуаций
УК-4.2 Способность планировать профессиональную деятельность по основным направлениям.	Определяет последовательность действий при реализации основных направлений деятельности государственных муниципальных организаций и учреждений;	Степень отражения в последовательности действий целевых ориентиров по основным направлениям деятельности государственных и муниципальных организаций и учреждений (<i>в полной мере; частично; не отражены совсем</i>);

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Сущность социального управления и его особенности.
2. Принципы и методы современного социального управления.
3. Пределы и ограничения управленческих решений в социальной сфере.
4. Эффективность социального управления: основные показатели и критерии оценки.
5. Социальный менеджмент как современная модель управления в социальной сфере.
6. Система социальной сферы, ее структурные элементы и отраслевой состав.

7. Особенности развития социальной сферы в современной России.
8. Специфика социальной сферы как объекта управления.
9. Социальные проблемы: понятия и признаки.
10. Основные подходы к идентификации социальных проблем.
11. Основные интегральные показатели социального развития и их специфика.
12. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): его основные характеристики, преимущества и недостатки.
13. Специфика показателей ИРЧП в России.
14. Индекс качества жизни и его особенности.
15. Технологии социального управления, их классификация и функции.
16. Социальная диагностика, ее основные функции и методы.
17. Социальное прогнозирование и его роль в управлении социальной сферой.
18. Социальные нормативы и социальное планирование и их особенности.
19. Социальное прогнозирование и его роль в управлении социальной сферой.
20. Социальная экспертиза: основные организационные модели и методы.
21. Сущность социального проектирования, его основные методы.
22. Социальные инновации и их роль в развитии социальной сферы.
23. Социальное моделирование и особенности его применения в управлении социальной сферой.
24. Адаптационные социальные технологии и их роль в решении общественных проблем и реализации целей социального управления.
25. Социальная адаптация, терапия и профилактика, их методы и функционально-целевая специфика.
26. Социальная реабилитация, ее функции, виды и методы.
27. Формы и методы социальной поддержки и защиты социально уязвимых категорий населения.
28. Сущность социальной работы, ее цели, виды и технологии.
29. Социологический мониторинг и его роль в информационном обеспечении управленческой деятельности в социальной сфере.
30. Особенности социального маркетинга, его цели, функции, технологии.
31. Социальная реклама и ее роль в развитии социальной сферы.
32. Модели социальной политики государства и их особенности.
33. Особенности современной социальной политики российского государства, ее принципы и приоритеты.
34. Особенности государственного регулирования деятельности коммерческих и некоммерческих организаций в социальной сфере.
35. Предпринимательство в социально значимых отраслях и его специфика.
36. Деятельность организаций III сектора в социальной сфере и их роль в развитии общества и решении социальных проблем.
37. Стратегия социальной ответственности бизнеса и особенности ее реализации в современных условиях.
38. Особенности управления спонсорской и благотворительной деятельностью современных организаций.
39. Принципы и формы взаимодействия государства, бизнеса и НКО в социальной сфере и особенности развития практики социального партнерства.
40. Отраслевые социальные реформы в России: цели, принципы, основные итоги.
41. Приоритетные национальные проекты и их роль в решении актуальных социальных проблем.
42. Реформа здравоохранения в РФ: цели, направления, методы, результаты.
43. Основные направления реформирования жилищно-коммунальной сферы.
44. Особенности развития ипотечной системы кредитования в РФ.

45. Реформа образования в РФ и основные новации в системе высшего, среднего и дошкольного образования.
46. Особенности управления развитием сферы культуры и досуга.
47. Закон «о монетизации льгот» и особенности реформы системы социального обеспечения в РФ.
48. Закон «О материнском капитале» и особенности подхода к решению демографических проблем российского общества.
49. Глобализация и ее влияние на развитие социальной сферы.
50. Основные тенденции, факторы и направления развития социальной сферы в современных условиях.

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 «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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке вопросов для самостоятельного изучения

Подготовка вопросов для самостоятельного изучения включает: изучение необходимой литературы (обязательной, 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 указания по подготовке выступлений, докладов, презентаций для участия в дискуссиях

Сообщение (доклад, выступление в дискуссии) является результатом

самостоятельной проработки выбранного вопроса, представленного в перечне тем, и предполагает публичное выступление по представлению полученных результатов.

Данная работа оценивается по отчету о выполнении задания и публичного представления ее результатов.

Отчет о выполнении данного задания оформляется в виде аналитического заключения, текста доклада (сообщения, выступления) и презентации. Аналитическое заключение составляется в объеме 7-9 страниц и содержит следующие позиции: цель и задачи анализа, краткую аннотацию исходной информации (источников, на основе которых выполнялось данное задание), основные характеристики изучаемого объекта (вопроса), выявленные в процессе исследования особенности (проблемы, противоречия), обобщения и выводы.

Текст доклада (сообщения, выступления) содержит основные тезисы выступления в структурно-логической последовательности и их комментариев; формируется в объеме, позволяющем изложить его за 10 минут (как правило, 5-6 страниц машинописного текста формата А-4, Times New Roman, цвет – черный, размер шрифта – 14, интервал – 1,5). На основе собранных материалов, аналитического заключения и текста доклада оформляется презентация.

Требования к объему презентации регламентировано временем выступления, выступление с презентацией предполагает также обсуждение и вопросы по заявленной теме. Презентация не должна содержать более 15 слайдов. Базовые требования к презентации:

- Первый слайд – титульный лист, на котором представлены: название темы; организация, образовательная программа, курс обучения; фамилия, имя, отчество автора.
- Следующий слайд – содержание, где представлены основные этапы (структура) презентации. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.
- Последующие слайды в структурной и логической последовательности раскрывают тему выступления.
- Презентация должна содержать схемы, графики, диаграммы.
- По каждому разделу содержание должны присутствовать выводы.
- Последними слайдами презентации должны быть глоссарий и список литературы.

Дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста.

Методические указания по написанию эссе

Эссе является результатом индивидуальной самостоятельной письменной работы на одну из предложенных тем. Цель написания эссе – развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. В эссе важны четкость, ясность и грамотность формулировок; умение структурировать информацию, выделять причинно-следственные связи, применять аналитический инструментарий, иллюстрировать суждения соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Написание эссе – это ответ на вопрос, который основан на классической системе доказательств. Для написания эссе рекомендуется использовать учебную, научную и специальную научно-практическую литературу.

Эссе состоит из следующих частей: Введение; Основная часть; Заключение.

Во введение дается обоснование выбора данной темы и направления ее детализации, что достигается правильно сформулированными задачами, которые целесообразно раскрыть при построении эссе.

В основной части раскрываются теоретические основы изучаемой проблемы, и дается ответ на основной вопрос эссе. Подготовка этой части эссе предполагает развитие навыков аргументации и анализа, обоснование выводов и положений, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по изучаемому вопросу. В этом состоит основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Для четкости и

формализации основной части эссе следует использовать подзаголовки (разделы аргументации), т.к. именно структура основной части является обоснованием предлагаемой системы аргументации, иллюстрирует применяемые методы анализа. При необходимости в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

Большую часть эссе должен составлять самостоятельный авторский текст, опирающийся на изученную литературу и его собственное видение проблемы. В то же время, при написании эссе бывает целесообразно приводить соответствующие цитаты из используемых публикаций. Цитаты обычно применяются при необходимости подчеркнуть оценку той или иной проблемы определенным автором.

В заключении обобщаются выводы по теме с указанием области ее применения.

Общий объем эссе: максимально - 5 страниц машинописного текста формата А-4.

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. Антошина, Н. М. Кадровая политика на государственной службе / Поволжская академия государственной службы им. П. А. Столыпина. - Саратов, 2010. - 298 с.
2. 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
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.

6.2. Дополнительная литература

1. Ксенофонтова, Х. З. Социология управления : учебное пособие : допущено Советом УМО вузов России... в области менеджмента по специальности "Менеджмент организации". - М. : КноРус, 2010. - 287 с.
2. Щукина, Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование : монография. - Воронеж : Научная книга, 2011. - 649 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Анисимов В. М. Кадровая политика России: философская и функциональная основы // Вопросы философии. - 2010. - № 4. - С. 48-60.
2. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. Практическое пособие. – М.: КноРус, 2011. - 304 с.
3. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации. – М.: МИК, 2010. -256 с.
4. 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
5. Ким И. Н. Кадровая политика при переходе на ФГОС // Высшее образование в России. - 2011. - № 6. - С. 9-15.
6. Консультирование в управлении человеческими ресурсами. – М.: Инфра-М, 2010. -224 с.

7. 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
8. Москвина О. Кадровая политика как фактор конкурентоспособности предприятия // Социальная политика и социальное партнерство. - 2011. - № 5. - С. 17-21.
9. Нечипоренко, В. С. Кадровая политика в государственной гражданской службе : монография. - Саратов : Научная книга, 2013. - 263 с.
10. 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
11. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. –М.: Издательство «Дело» АНХ, 2010. – 432 с.
12. Психологические проблемы современного бизнеса. Сборник научных статей. –М.: Изд-во: ГУ ВШЭ, 2011 г. – 343 с.
13. Сафронова Н.Л. Бизнес-консультирование. Содержание, технологии, приемы и особенности. – М.: Речь, 2011. -159 с.
14. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. – М.: Гиппо, 2010. – 384 с.
15. Щукина Т. В. Кадровая политика как социально-правовое явление и элемент государственного управления // Закон и право. - 2010. - № 12. - С. 14-16.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» // СПС «Консультант-Плюс».
2. Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ (ред. от 24.11.2014) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // СПС «Консультант-Плюс».
3. Федеральный закон от 10.01.2002 № 1-ФЗ "Об электронной цифровой подписи" // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 2
4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных" // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 31.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Президент России <http://president.kremlin.ru>
2. Совет Федерации <http://www.council.gov.ru/>
3. Информационный канал Совета Федерации <http://www.akdi.ru/sf/>
4. Государственная Дума <http://www.duma.gov.ru>
5. Информационный канал Государственной Думы http://www.akdi.ru/gd/inf_k.htm
6. Конституционный суд России <http://ksrf.ru/>
7. Информационный канал Конституционного Суда России <http://www.akdi.ru/ks>
8. Верховный Суд России <http://www.supcourt.ru>
9. Правительство РФ <http://www.government.gov.ru>
10. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации <http://www.ombudsman.gov.ru/>
11. Генпрокуратура РФ www.genproc.gov.ru
12. Сервер органов государственной власти РФ <http://www.gov.ru/>
13. ФЦП «Электронная Россия» <http://e-rus.ru>
14. РОСПАТЕНТ Федеральный институт промышленной собственности (содержит информацию по авторскому праву) www.fips.ru
15. Налоговое право. Федеральная налоговая служб. www.nalog.ru
Таможенное право. Федеральная таможенная служба. <http://www.customs.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 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 ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.