

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

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры государственной  
службы и кадровой политики

Протокол от «27» июня 2017 г. № 7

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации**

---

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

**КПиКА**

*(краткое наименование дисциплины (модуля))*

**38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

---

*(код, наименование направления подготовки)*

**Репутационные технологии в государственном и муниципальном управлении**

---

*(направленность (профиль))*

**Магистр**

---

*(квалификация)*

**Заочная**

---

*(форма(ы) обучения)*

**2016**

---

*(год набора)*

Москва, 2017 г.

**Автор–составитель:**

Доцент кафедры государственной службы и кадровой политики, доцент, кандидат педагогических наук Гудков И.В.

И.о. заведующего кафедрой государственной службы и кадровой политики, доцент, доктор экономических наук Фотина Л.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы .....	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля) .....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) .....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....	177
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	1720
6.1. Основная литература .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.8</b>
6.2. Дополнительная литература .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.8</b>
6.3. Нормативные правовые документы .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.9</b>
6.4. Интернет-ресурсы .....	<b>22</b>
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	<b>22</b>

# **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	Способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	УК ОС-3.2	Способность обобщать, критически оценивать, переосмысливать информацию по проблеме, явлению или процессу с учетом накопленного опыта в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта, или по результатам форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-3.2	на уровне знаний: знание системы социокультурных, этических, правовых норм и принципов современного социального управления; основных моделей современной практики социального управления, методов государственного регулирования процессов в социальной сфере; основ теории и практики кадровой политики и кадрового аудита
		на уровне умений: умеет проводить сопоставительный анализ основных тенденций и этапов развития государственного и муниципального управления; умеет осуществлять научное обоснование и информационное обеспечение управленческой деятельности в социальной сфере; умеет формировать кадровую политику применительно к специфике организации
		на уровне навыков: подготовки обзоров и аналитических исследований по проблемам кадровой политики и кадрового аудита; мотивации

		и развития кадров с целью достижения наибольших результатов труда.
--	--	--

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 16 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 12 часов. Самостоятельная работа составляет 52 часа.

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит организации» относится к числу дисциплин базовой части дисциплин ОП ВО по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профилю «Государственное регулирование природопользования». Изучение дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» предусмотрено на 2 курсе.

Для подготовки к изучению дисциплины, обучающиеся должны овладеть компетенциями, формируемыми следующими дисциплинами учебного плана: Б1.Б.1 Экономика общественного сектора (1 курс), Б1.Б.2 Теория и механизмы современного государственного 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: Б1.В.ДВ.2.2 Мониторинг окружающей среды (1 курс), Б1.В.ДВ.5.1 Экология города (3 курс).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

## 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР			
Заочная форма обучения									
1	Кадровая политика как социальное явление	6	2				4	О, Д, Р	
2	Кадровый потенциал общества	4					4	О, Д, Р	
3	Правовые основы кадровой политики	2					2	О, Д, Р	
4	Концептуальные основы кадровой политики	6			2		4	О, Д, Р	
5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	6	2		2		2	О, Д, Р	
6	Кадровая политика в системе государственной службы	2					2	О, Д, Р	
7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	4			2		2	О, Д, Р	
8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	4			2		2	О, Д, Р	
9	Муниципальная кадровая							О, Д, Р	

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемо сти <sup>4</sup> , промежуто чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	политика: субъекты формирования и основные направления реализации							
10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	6					6	О, Д, Р
11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	4					4	О, Д, Р
12	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	6			2		4	О, Д, Р
13	Кадровая политика организации	6			2		4	О, Д, Р
14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	2					2	О, Д, Р
15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	4					4	О, Д, Р
16	Основы кадрового аудита	6					6	О, Д, Р
Промежуточная аттестация		4						зачет
Всего		72	4	-	12		52	4

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Р), диспут (Д) и др.

## Содержание дисциплины

### Тема 1. Кадровая политика как социальное явление

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

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

Социальная сущность кадровой политики. Содержание основ кадровой политики: теоретические, правовые, организационно-технологические, нравственные,

информационно-технические, финансово-экономические. Легитимные и нелегитимные субъекты кадровой политики. Структура и характеристика субъектов и объектов кадровой политики: институциональные, коллегиальные (коллективные), индивидуальные. Особенности и основные объекты регулирования кадровой политики субъектов кадровой политики.

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

Соотношение понятий «человеческий потенциал», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «кадровый корпус», «кадровая система».

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

## **Тема 3. Правовые основы кадровой политики**

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

Место и роль Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.

Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.

## **Тема 4. Концептуальные основы государственной кадровой политики**

Сущность и структура государственной кадровой политики. Социальная база и функции государственной кадровой политики. Структура субъектов государственной кадровой политики. Народ как первосубъект государственной кадровой политики Российской Федерации. Многоуровневый характер государственной кадровой политики. Конституционные основы государственной кадровой политики. Полномочия субъектов государственной кадровой политики: Президента, Федерального Собрания (Совета Федерации, Государственной Думы), Правительства, высших органов судебной власти, федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.

## **Тема 5. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики**

Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.

Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-

правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.

Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

## **Тема 6. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации**

Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации. Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы. Кадровая политика государственного органа.

Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.

Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.

Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

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

Система объективных и субъективных факторов, обуславливающих процессы формирования количественных и качественных характеристик кадрового потенциала государственной службы. Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы. Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы.

Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.

## **Тема 8. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации**

Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики. Операционный характер формирования региональной кадровой политики.

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

Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.

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

Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. Структура нормативной правовых



основ муниципальной кадровой политики. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики.

Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования. Особенности кадровой политики на муниципальной службе. Государственные требования к кадрам муниципальной службы.

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

Система профессионального образования как объект государственной политики. Профессиональное образование в Российской Федерации: состояние и проблемы. Государство как субъект управления воспроизводством профессионального потенциала общества: полномочия, механизмы реализации. Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования. Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе.

Структура учреждений профессионального образования России. Особенности воспроизводства профессионального потенциала общества для системы государственного управления. Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы.

Зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала общества и возможности его адаптации в России.

#### **Тема 11. Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики**

Кадровые процессы и отношения как объект научного анализа: понятие, сущность, структура. Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации. Методология и методы исследования кадровых процессов. Система показателей и индикаторов кадровых процессов и их диагностика. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации. Девииации в развитии кадровых процессов,

Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления. Феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: состояние, традиции, тенденции развития. Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях.

Кадровые процессы и отношения как объект управления. Технологии управления кадровыми процессами и отношениями. Научный прогноз развития кадровых процессов в системе государственной службы.

#### **Тема 12. Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условия многообразия форм собственности**

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.

Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений. Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.

#### **Тема 13. Кадровая политика организации**

Теоретические основы кадровой политики организации. Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики. Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее

субъекты и объекты.

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

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

#### **Тема 14. Методика и технологии разработки концепции кадровой политики организации**

Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации. Основные этапы разработки концепции кадровой политики организации. Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития. Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики. Формулирование принципов кадровой политики организации. Формирование механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других. Практика отбора ресурсов, средств, методов, группировка исполнителей в процессе подготовки концепции кадровой политики.

#### **Тема 15. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики**

Государство и кадровый потенциал России. Противоречия и тенденции в развитии и реализации кадровой политики. Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики. Роль и место институтов гражданского общества в формировании эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы и бизнес-кадры: проблемы ротации и механизмы противодействия коррупции. Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и безопасность общества. Особенности формирования и реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций. Гендерные аспекты государственной кадровой политики. Этническая специфика кадрового потенциала страны.

#### **Тема 16. Основы кадрового аудита**

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

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

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

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

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

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

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

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Тема или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Кадровая политика как социальное явление	Опрос, реферат
Кадровый потенциал общества	Опрос, реферат, доклад
Правовые основы кадровой политики	Опрос, реферат, доклад
Концептуальные основы кадровой политики	Опрос, реферат, доклад
Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	Опрос, реферат, доклад
Кадровая политика в системе государственной службы	Опрос, реферат, доклад
Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	реферат
Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	Опрос, реферат, доклад
Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	Опрос, реферат, доклад
Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	Опрос, реферат, доклад
Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	Опрос, реферат, доклад
Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	Опрос, реферат, доклад
Кадровая политика организации	Опрос, реферат, доклад
Методика и технологии разработки кадровой политики организации	Опрос, реферат, доклад
Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	Опрос, реферат, доклад
Основы кадрового аудита	Опрос, реферат, доклад

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

**4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

**Примерная тематика письменных 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 компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
-----------------	--------------------------	--------------------------------	---

УК ОС-3	Способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	УК ОС-3.2	Способность обобщать, критически оценивать, переосмысливать информацию по проблеме, явлению или процессу с учетом накопленного опыта в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности.
---------	---	-----------	---

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС - 3.2 Способность обобщать, критически оценивать, переосмысливать информацию по проблеме, явлению или процессу с учетом накопленного опыта в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности.	Знает способы и условия самореализации личности. Определяет цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала. Выбирает инструменты формирования творческого потенциала разных групп работников. Проводит диагностику уровня творческого потенциала личности и условий его актуализации в рамках профессиональной деятельности для конкретной профессиональной ситуации.	Умеет определять способы и условия самореализации личности. Умеет определять цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала. Умеет выбирать инструменты формирования творческого потенциала разных групп работников. Умеет проводить диагностику уровня творческого потенциала личности и условий его актуализации в рамках профессиональной деятельности для конкретной профессиональной ситуации.

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

##### Вопросы к зачету по дисциплине

##### «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

1. Кадровый потенциал России: понятие, состояние и тенденции развития.
2. Кадровая политика как социальное явление и как инструмент управления.

3. Государственная кадровая политика: концептуальные основы.
4. Принципы формирования и реализации государственной кадровой политики.
5. Нормативно-правовой механизм формирования и реализации кадровой политики.
6. Организационный механизм реализации кадровой политики.
7. Технологический механизм реализации кадровой политики.
8. Субъекты государственной кадровой политики.
9. Общая характеристика объектов государственной кадровой политики.
10. Многоуровневый характер государственной кадровой политики.
11. Кадровая политика государственного органа.
12. Цели, задачи и содержание кадровой политики в системе государственной службы РФ.
13. Региональная кадровая политика.
14. Муниципальная кадровая политика.
15. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
16. Кадровая политика организации: сущность, структура и содержание.
17. Методы и технологии формирования кадровой политики организации.
18. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
19. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
20. Сущность и содержание кадровых отношений.
21. Анализ состояния кадрового потенциала организации.
22. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
23. Современная отечественная система профессионального образования.
24. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
25. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
26. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
27. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
28. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.
29. Принципы кадровой политики организации.
30. Механизмы реализации кадровой политики организации.
31. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
32. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
33. Виды аудита, достоинства и недостатки.
34. Сущность аудита персонала.
35. Цели и задачи кадрового аудита.
36. Объект и предмет аудита персонала.
37. Основные направления аудита персонала.
38. Условия эффективности проведения аудита персонала.
39. Методы и инструменты, используемые аудитором.
40. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
41. Основные факторы, влияющие на численность работников.
42. Основные виды движения кадров в организации.
43. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.
44. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.

На зачете студенту предлагается ответить на два вопроса. Один из вопросов содержит практическое задание.

### Примеры практических заданий:

1.Кадровая политика компании AG  
Основой кадровой политики компании AG являются следующие принципы:

- человеческие ресурсы – основные активы нашей компании;
- сотрудник в команде единомышленников – основа успеха компании;
- эффективное управление командой, управление человеческими ресурсами – первостепенная задача менеджеров компании ;
- создание благоприятных условий для работы и творчества – когда труд приносит сотруднику радость в моральном и в материальном плане;
- для нас важны профессиональные качества специалиста на рабочем месте;
- для нас важны индивидуальные качества личности, способность к обучению, ориентация на коллективное творчество, открытость, честность;
- мы содействуем совершенствованию профессиональных качеств наших сотрудников.

#### ***Реализация основополагающих принципов в компании осуществляется через:***

- приверженность демократическому стилю управления, постоянное расширение делегирования полномочий на всех уровнях управленцев;
- формирование четкой структуры компании, ее ежегодную адаптацию к изменяющимся условиям;
- создание и обустройство рабочих мест, чтобы сотрудники располагали всем необходимым для продуктивной деятельности и были обеспечены оптимально-комфортными условиями для постоянного повышения производительности труда;
- поощрение, поддержку инициативности и активности сотрудников, их идей и новых проектов;
- открытость к диалогу с любым членом команды, готовность к обсуждению и разрешению вопросов и проблем;
- принятие общей системы ценностей для всех сотрудников компании;
- формирование, осуществление и постоянное совершенствование мотивационных программ;
- формирование и проведение развивающих и образовательных программ как индивидуальных, так и коллективных;
- формирование и постоянное расширение пакета социальных мероприятий для сотрудников компании;
- участие в общественных благотворительных акциях.

#### ***Развивающие и образовательные программы***

Мы работаем над повышением компетенции сотрудников компании. Определение потребности в обучении и организация обучающих мероприятий осуществляются по плану. Фирма оказывает финансовую поддержку (по согласованию) каждому сотруднику при принятии самостоятельного решения по получению дополнительного образования.

#### ***Социальные мероприятия***

Социальная направленность деятельности компании проявляется в первую очередь в заботе о самих сотрудниках компании. Фирма обеспечивает сотрудников бесплатным питанием (обедами), организует регулярные спортивные и развлекательные мероприятия. У нас принято делать подарки ко дню рождения, рождению ребенка, ко дню свадьбы.

#### ***Общественные акции***

Компания принимает участие в акциях по материальной поддержке незащищенных слоев населения, оказывает помощь воспитанникам детских домов и специальным благотворительным фондам. Эти финансовые отчисления добровольны, но

традиционны для сотрудников AsstrA AG.  
**Выполнить задания:**

1. Раскрыты ли в документе основные элементы кадровой политики (требования к персоналу, механизмы управления персоналом, формирование новых кадровых структур, концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования работников, пути привлечения, использования, сохранения и высвобождения персонала, пути развития кадров, обучения, переобучения, повышения их квалификации, улучшение морально-психологического климата в коллективе, привлечение рядовых работников к участию в управлении организацией)?
2. Определите тип кадровой политики предприятия.

### Шкала оценивания.

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

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

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень



	компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.
--	---

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

#### **4.4. Методические материалы**

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

#### **Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающегося**

Успешное освоение курса «Кадровая политика и кадровый аудит организации» предполагает активное, творческое участие обучающихся во всех формах учебных занятий, определенных для данной дисциплины.

Самостоятельная работа обучающихся предполагает изучение в соответствии с данными методическими рекомендациями учебных материалов, интернет-ресурсов, подготовку реферата, по одной из тем курса, подготовка доклада в форме устного сообщения по теме реферата, активное участие в семинарских занятиях.

Для успешного усвоения данной дисциплины обучающийся должен:

- Прослушать курс лекций по данной дисциплине.
- Выполнить все задания, рассматриваемые на практических занятиях.
- Подготовить выступление на семинарском занятии.
- Подготовить реферат.

#### **Методические рекомендации по освоению лекционного материала**

Лекция является для обучающегося важной формой теоретического освоения конкретной темы или вопроса дисциплины. На лекциях обучающиеся получают самые актуальные и необходимые данные по конкретным темам изучаемой дисциплины, во многом дополняющие учебники и учебные пособия, а иногда даже их заменяющие.

Работа на лекции является очень важным видом образовательной деятельности для изучения дисциплины. Умение обучающегося сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неременным условием их

глубокого и прочного усвоения компетенций, на которые нацелена дисциплина.

Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: "важно", "особо важно", "хорошо запомнить" и т.п. или подчеркивать красной ручкой. Целесообразно разработать собственную символику, сокращения слов, что позволит сконцентрировать внимание на важных сведениях.

Прослушивание и запись лекции можно производить при помощи современных устройств (диктофон, ноутбук, смартфон и т.п.).

Для удобства восприятия теоретического материала каждая лекция сопровождается электронной презентацией, которая по окончании занятия пересылается обучающимся в электронной форме.

Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор, в том числе нормативно-правовые акты соответствующей направленности. Именно такая серьезная работа на лекциях и с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями и сформировать профессиональные компетенции.

При проработке лекционного материала следует иметь в виду, что в лекциях раскрываются наиболее значимые положения и идеи дисциплины, комплексное формирование необходимых компетенций происходит в ходе практических занятий и самостоятельной работы над учебным материалом.

#### **Методические указания по подготовке к семинарским занятиям по дисциплине**

Для успешного усвоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» обучающийся должен систематически готовиться к семинарским занятиям. Для этого необходимо:

1. Познакомиться с планом семинарского занятия;
2. Изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций и раздаточном материале;
3. Ответить на вопросы, вынесенные на обсуждение;
4. Систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

В ходе семинарских занятий обучающиеся под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам. Продолжительность подготовки к семинарскому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе, то есть примерно 3–4 часа в неделю. Семинарские занятия по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» могут проводиться в различных формах:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского занятия;
- письменные ответы на вопросы преподавателя;
- выполнение практических заданий в подгруппах
- групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- заслушивания и обсуждение сообщений.

Подготовка к семинарским занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Для получения более глубоких знаний обучающимся рекомендуется изучать как основную,

так и дополнительную литературу, а также знакомиться с источниками в Интернет (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

### **Краткие методические указания по написанию реферата**

Реферат является самостоятельной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Текст работы должен быть написан литературным языком 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 – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. 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.

### **Методические рекомендации по подготовке выступления (сообщения) на семинарском занятии**

Выступление – это устное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Сообщение должен быть представлен в устной форме. Его структура, как правило, включает:

#### **1. Введение:**

- указывается тема и цель выступления;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины, а также тематические разделы содержания;
- намечаются методы решения представленной проблемы и предполагаемые результаты.

#### **2. Основное содержание:**

- последовательно раскрываются тематические разделы.

#### **3. Заключение:**

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Критерии оценивания выступления:

- выбранная тема (проблема) актуальна на современном этапе развития науки и практики,
- представлен подробный план-конспект в котором отражены вопросы для дискуссии,

- выдержан временной регламент обсуждения,
- даны возможные варианты ответов, использованы примеры из науки и практики
- степень усвоения обучающимся понятий и категорий по теме сообщения;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы.

## **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. Аудит и контроллинг персонала / Ю.Д. Одегов, Т.В. Никонова: учебник. – 2-е изд. – М.: Альфа-Пресс, 2010. - 672с.
2. Аудит и контроллинг персонала организации: учебное пособие / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – 2-е изд. – М.: Вузовский учебник, 2010. -320с.
3. Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для магистров / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко. – М. : Изд-во Юрайт, 2013. – 365 с. – Серия :Магистратура.
4. 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, 2012.-638с.
5. Нечипоренко В.С., Шкелева Т.О. Кадровая политика в государственной гражданской службе: монография. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2013.-345с.
6. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов. – М.: Изд-во Юрайт, 2014.-444с.
7. Пархимчик Е.П. Кадровая политика организации: учебное пособие. – Минск: ГУУСТ БГУ, 2011.-128с.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2011.
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. Заборовская С. Реализация кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления // Государственная служба. – 2015. – № 2 (94).
5. Консультирование в управлении человеческими ресурсами. – М.: Инфра-М, 2010. – 224 с.
6. Костин А., Пономаренко Б.Т. Стратегия кадровой политики как основа модернизации здравоохранения // Государственная служба. – 2015. – № 4 (96).
7. Одегов Ю.Д., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала. – М.: Альфа-Пресс, 2012.
8. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010. – 432 с.
9. Психологические проблемы современного бизнеса: Сборник научных статей. – М.: Изд-во: ГУ ВШЭ, 2011 г. – 343 с.
10. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат. сборник / Росстат. – М., 2010.

11. Сафронова Н.Л. Бизнес-консультирование. Содержание, технологии, приемы и особенности. – М.: Речь, 2011.--- 159 с.
12. Состав работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы, по полу, возрасту, стажу работы, уровню образования и направлениям подготовки базового высшего профессионального образования на 1 января 2015 г. Статистический бюллетень. – М.: Росстат, 2015.
13. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. – М.: Гиппо, 2010. – 384 с.
14. Spehpen M. Griffin . American Constitutionalism. Princeton University Press Princeton University Press 2013 // электронный ресурс: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/65.pdf>
15. Donald S. Lutz. The Origins of American Constitutionalism Louisiana State University Press, 2013 // электронный ресурс: <https://yadi.sk/d/5fS5k1OekDvAe>

### **6.3. Нормативные правовые документы**

1. Конституция Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.
4. Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2008 г. №307 ФЗ «Об аудиторской деятельности».
5. Федеральный закон от 01.12.2007 г. №315 ФЗ «О саморегулируемых организациях».
6. Федеральный закон РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58- ФЗ.
7. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004г. № 79 – ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).
8. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261.
9. «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»: Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 / СЗ РФ. 2007. № 1.
10. «Вопросы взаимодействия и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти». Указ Президента РФ от 2 июля 2005г. N 773.
11. «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08–2012/13 учебных годах»: Постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177.
12. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 г. № 1756-р.
13. Концепция реформирования системы государственной службы РФ. Утверждена поручением Президентом Российской Федерации 15 августа 2001 г. № 1496-пр.
14. Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы. Одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2008 года № 1193-р.
15. Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006–2010 годах. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-р.
16. Генеральное соглашение между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы.

17. Постановление Правительства РФ «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности» от 23 сентября 2002 года № 96 (в ред. Постановления РФ) от 25 августа 2006 года № 523.

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

#### ***6.4. Интернет ресурсы***

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

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы. Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://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/>.