

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра экономики и финансов общественного сектора

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры экономики
и финансов общественного сектора
Протокол от «22» июня 2017 г. № 9

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и
обучающихся инвалидов

Б1.Б.7 Кадровая политика и кадровый аудит организации

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

КПКАО

(краткое наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Управление государственными и муниципальными предприятиями

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:

Доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры труда и социальной политики Берестова Л.И.

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой экономики и финансов общественного сектора, доктор экономических наук, профессор Быстряков А.Я.

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	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	24
6.1. Основная литература.....	24
6.2. Дополнительная литература	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	25
6.4. Нормативные правовые документы	25
6.5. Интернет-ресурсы	26
6.6. Иные источники	26
7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные сервисы	27
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	28

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

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

Код компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.2	Способность осуществлять управленческие функции в кадровой политике и в сфере кадрового аудита организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
УК ОС-2	Способность применять проектный подход при решении профессиональных задач	УК ОС-2.2	Способность анализировать кадровую политику как социальное явление, применять технологии кадрового аудита и проектный подход в управлении социальными процессами.
УК ОС-4	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	УК ОС-4.2	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области кадровой политики и кадрового аудита организации.

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
применять инструменты кадровой политики и кадрового аудита с целью выработки системных управленческих решений по его результатам разрабатывать административные регламенты, проекты должностных регламентов государственных и муниципальных	УК ОС-5.2	на уровне знаний: знание теоретических основ и нормативной правовой базы кадровой политики и кадрового аудита в социальной сфере; знание объекта, предмета, целей, задач кадровой политики как социального явления и механизмов ее реализации; системы факторов формирования кадровой политики различных субъектов
		на уровне умений: умение формировать механизмы реализации кадровой политики в социальной сфере; анализировать и обобщать информацию о состоянии и тенденциях развития кадрового потенциала общества, государства, организации; максимально использовать кадровый потенциал персонала в организации; формировать команды для решения поставленных задач; формировать механизмы реализации кадровой политики в социальной сфере
		на уровне навыков: навыки обоснования предложений по совершенствованию планирования и организация профессиональной деятельности на основе результатов

служащих, должностные обязанности сотрудников организаций государственного и муниципального секторов		кадрового аудита; использования человеческого, трудового и кадрового потенциалов; навыки владения основными приемами организации эффективной деятельности; приемами управления в кризисных ситуациях
	УК ОС-2.2	на уровне знаний: задачи и основные направления кадровой политики;
		систему факторов формирования кадровой политики различных субъектов;
		на уровне умений: находить и принимать организационные управленческие решения;
	УК ОС-4.2	на уровне навыков: основами проведения исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита.
		на уровне знаний: основные подходы к идентификации социальных проблем;
		на уровне умений: диагностировать особенности кадровой политики организации; анализировать и обобщать информацию о состоянии и тенденциях развития кадрового потенциала общества, государства, организации;
		на уровне навыков: основами проведения исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

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

На очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 36 часов: лекционные занятия – 10 часов, практические занятия – 26 часов. Самостоятельная работа составляет 36 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

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

Дисциплина Б1.Б.7 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» изучается по очной форме – во 2 семестре.

Дисциплина опирается на знания, полученные на предыдущем уровне образования, и реализуется после изучения дисциплин: Б1.Б.1 «Экономика общественного сектора» (1 семестр); Б1.Б.2 «Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления» (1 семестр).

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для освоения Б2.П.1 «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)» (4 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час			Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по	СР	

			видам учебных занятий					аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Кадровая политика как социальное явление. Кадровый потенциал общества. Правовые основы кадровой политики	8	2		2		4	О, Д, Р, Т
2.	Концептуальные основы кадровой политики. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	6			2		4	О, Д, Р
3.	Кадровая политика в системе государственной службы. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	10	2		4		4	О, Д, Р, Т
4.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	8			4		4	О, Д, Р, Т
5.	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	10	2		4		4	О, Д, Р
6.	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	8	2		2		4	О, Д, Р, Т
7.	Кадровая политика организации. Методика и технологии разработки кадровой политики организации	10			4		6	О, Д, Р, Т
8.	Организация как объект кадрового аудита. Технологии кадрового аудита	12	2		4		6	О, Д, Р
	Промежуточная аттестация							Зачет
	Всего	72	10		26		36	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), тест (Т), реферат (Р)

Содержание дисциплины

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление. Кадровый потенциал общества. Правовые основы кадровой политики

Основные понятия теории кадровой политики: Структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Социальная сущность кадровой политики.

Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала. Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура.

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 2. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Принципы и механизмы реализации 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.

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. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические. Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности. Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Тема 3. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской 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.

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 4. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления

Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Структура региональной кадровой политики, система

методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики. Операциональный 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.

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 5. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества. Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики

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.

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 6. Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях 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 7. Кадровая политика организации. Методика и технологии разработки концепции кадровой политики организации

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

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. Организация как объект кадрового аудита. Технологии кадрового аудита организации

Кадровый аудит организации: цели, задачи, структура, содержание. Принципы кадрового аудита организации. Аудит как форма диагностического исследования. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор. Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности. Классификация аудиторской и консультационной деятельности. Показатели, основные параметры аудита кадровых процессов. Этапы кадрового аудита. Результаты кадрового аудита. Роль кадрового аудита в системе государственного и муниципального управления. Механизм оценки труда гражданского и муниципального служащего. Модель комплексной оценки деятельности служащего. Методологические подходы к оценке деятельности служащих.

Роль технологий кадрового аудита в повышении эффективности государственного и муниципального управления. Отечественный и зарубежный опыт применения технологий кадрового аудита. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки. Нормативно-правовые документы по вопросам аудита. Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов. Деление стандартов на основные группы в зависимости от их назначения.

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

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

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

Тема (раздел)	Формы (методы)
---------------	----------------

		текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Кадровая политика как социальное явление. Кадровый потенциал общества. Правовые основы кадровой политики	О, Д, Р, Т
Тема 2.	Концептуальные основы кадровой политики. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	О, Д, Р
Тема 3.	Кадровая политика в системе государственной службы. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	О, Д, Р, Т
Тема 4.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	О, Д, Р, Т
Тема 5	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	О, Д, Р
Тема 6.	Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	О, Д, Р, Т
Тема 7.	Кадровая политика организации. Методика и технологии разработки кадровой политики организации	О, Д, Р, Т
Тема 8	Организация как объект кадрового аудита. Технологии кадрового аудита	О, Д, Р

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

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

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выступление с докладами, в том числе по результатам подготовки рефератов;
- участие в обсуждении докладов (дискуссии);
- текущее тестирование.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов

других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам написания реферата.

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла, в печатной форме на языке Брайля.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Вопросы для подготовки к опросам по темам

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление. Кадровый потенциал общества. Правовые основы кадровой политики

1. Основные понятия теории кадровой политики.
2. Структура и многоуровневый характер кадровой политики.
3. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики.
4. Социальная сущность кадровой политики.
5. Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура.
6. Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития.
7. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала.
8. Место и роль Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.
9. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 2. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

1. Структура субъектов государственной кадровой политики.
2. Полномочия субъектов государственной кадровой политики:
3. Институты гражданского общества как локальные субъекты государственной кадровой политики.
4. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности.
5. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.
6. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.
7. Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Тема 3. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации

1. Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.
2. Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе.
3. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.
4. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.
5. Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы.
6. Основные тенденции в изменении кадрового состава гражданской службы.
7. Пути оптимизации кадрового состава государственных органов.

Тема 4. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления

1. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации.
2. Классификация региональных концепций кадровой политики.
3. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.
4. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики.
5. Структура нормативной правовых основ муниципальной кадровой политики.
6. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики.
7. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики.
8. Особенности кадровой политики на муниципальной службе.

Тема 5. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества. Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики

1. Система профессионального образования как объект государственной политики.
2. Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования.
3. Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе.
4. Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы.
5. Методология и методы исследования кадровых процессов.
6. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации.
7. Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления.
8. Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях.
9. Технологии управления кадровыми процессами и отношениями.

Тема 6. Формы и методы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности

1. Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности.
2. Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.

3. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности.

Тема 7. Кадровая политика организации. Методика и технологии разработки концепции кадровой политики организации

1. Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты.
2. Основополагающие принципы кадровой политики организации.
3. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации. Кадровая политика и кадровая работа в организации.
4. Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития.
5. Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития.
6. Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики.
7. Формирование механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других.

Тема 8. Организация как объект кадрового аудита. Технологии кадрового аудита организации

1. Организация, цели, задачи, структура, содержание кадрового аудита.
2. Основополагающие принципы кадрового аудита.
3. Роль аудита как формы диагностического исследования.
4. Виды, характеристики аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности.
5. Показатели, основные параметры аудита кадровых процессов. Этапы кадрового аудита. Результаты кадрового аудита.
6. Содержательные характеристики модели комплексной оценки деятельности служащего.
7. Роль технологий кадрового аудита в повышении эффективности государственного и муниципального управления.
8. Российская практика и зарубежный опыт применения технологий кадрового аудита.
9. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки.
10. Основные нормативно-правовые документы по вопросам аудита.
11. Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов.
12. Классификация стандартов в зависимости от их назначения.

Вопросы для обсуждения в форме диспута

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. Основные тенденции изменений кадрового потенциала России. Сравнительный анализ состояния кадрового потенциала России и других промышленно развитых стран мира.
5. Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики.

6. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности.
7. Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура.
8. Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики.
9. Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе.
10. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
11. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.
12. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.
13. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Классификация региональных концепций кадровой политики.
14. Региональная кадровая политика в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.
15. Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики.
16. Методология и методы исследования кадровых процессов.
17. Кадровые процессы и отношения как объект управления.
18. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений.
19. Кадровая политика и кадровая работа в организации.
20. Отечественный и зарубежный опыт аудита как формы диагностического исследования.
21. Классификация аудиторской и консультационной деятельности в кадровой работе.
22. Анализ важнейших направлений деятельности служб управления персоналом.

Примерные темы для подготовки рефератов

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. Алгоритм кадрового аудита.
29. Основные направления эффективного использования кадрового потенциала Российской Федерации.
30. Кадровая политика субъекта Российской Федерации.

Тематика кейса

1. Внедрение системы планирования и оценки деятельности сотрудников Министерства экономического развития РФ

Примерные задания для подготовки к тестированию

1. Что такое кадровая политика на государственной службе?
 - a) комплекс мер, осуществляемых субъектами кадровой политики в органах власти
 - b) комплекс мер, осуществляемых органами власти в регионе
 - c) деятельность органов власти, их руководителей, работников кадровых подразделений по реализации кадровой стратегии, направленная на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед государственными органами
 - d) политика, обеспечивающая высокий уровень и качество жизни населения
2. Какие функции должно выполнять государство в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями?
 - a) не вмешиваться
 - b) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений
 - c) выступать гарантом выплаты минимальной заработной платы
 - d) выступать арбитром в случаях возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями
3. Бюрократизм - система отношений и нравов, обусловленных бесконтрольностью бюрократии и характеризующаяся:
 - a) переносом акцента с целей организации на ее средства (иерархия, строгая дисциплина, неукоснительное следование инструкциям и т.д.)
 - b) неквалифицированный подбор кадров
 - c) раздутый аппарат управления
 - d) бумажный стиль работы
 - e) подмена законности крючкотворством
 - f) формализм в выполнении обязанностей
 - g) произвол и коррупция в аппарате
 - h) все вышеперечисленное
4. Регулирование гражданской службы находится в ведении:
 - a) Правовое регулирование и организация федеральной государственной гражданской службы
 - 1) Российская Федерация
 - 2) Совместное ведение РФ и субъектов РФ

- 3) Субъект РФ
- 4) Президент РФ
- b) Правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта РФ
 - 1) совместное ведение РФ и субъектов РФ
 - 2) субъект РФ
 - 3) Президент РФ
 - 4) Российская Федерация
- c) Организация государственной гражданской службы субъекта РФ
 - 1) субъект РФ
 - 2) президент РФ
 - 3) совместное ведение РФ и субъектов РФ
 - 4) Российская Федерация
- 5. Объекты кадровой политики:
 - a) персонал
 - b) кадровый потенциал
 - c) в целом организация
 - d) кадровые процессы
- 6. Система управления государственной службы создается:
 - a) на федеральном уровне
 - b) на уровне субъектов РФ
 - c) в видах государственной службы
- 7. Финансирование государственной службы осуществляется из средств:
 - a) Федеральной государственной службы
 - 1) федерального бюджета
 - 2) бюджета субъекта РФ
 - 3) бюджета государственного органа
 - 4) внебюджетных средств
 - b) Государственной гражданской службы субъекта РФ
 - 1) федерального бюджета
 - 2) бюджета субъекта РФ
 - 3) бюджета государственного органа
 - 4) внебюджетных средств
- 8. Предельный возраст пребывания на государственной службе данного вида определяется:
 - a) федеральным законом
 - b) Президентом РФ
 - c) Правительством РФ
 - d) состоянием здоровья
- 9. Трудовая деятельность работников государственных органов, не являющихся государственными служащими, регламентируется:
 - a) законодательством РФ о труде
 - b) федеральным законом о виде государственной службы
 - c) Трудовым Кодексом РФ
- 10. Конечным результатом планирования персонала является:
 - a) набор персонала
 - b) высвобождение персонала
 - c) развитие персонала
 - d) все ответы верны
 - e) все ответы неверны

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.2	Способность осуществлять управленческие функции в кадровой политике и в сфере кадрового аудита организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
УК ОС-2	Способность применять проектный подход при решении профессиональных задач	УК ОС-2.2	Способность анализировать кадровую политику как социальное явление, применять технологии кадрового аудита и проектный подход в управлении социальными процессами.
УК ОС-4	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	УК ОС-4.2	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области кадровой политики и кадрового аудита организации.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-5.2 Способность осуществлять управленческие функции в кадровой политике и в сфере кадрового аудита организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Понимает сущность кадровой политики организации, принципы, механизмы реализации. Определяет важность правовых и этических основ кадровой политики и раскрывает их содержание. Владеет методами проведения кадрового аудита в организации.	Определены сущность кадровой политики организации, принципы, механизмы реализации. Показана важность правовых и этических основ кадровой политики и раскрыты их содержание. Показано умение использовать методы кадрового аудита в организации.
УК ОС-2.2 Способность анализировать кадровую политику как социальное явление, применять технологии кадрового аудита и проектный подход в управлении социальными процессами.	Владеет основными теоретическими подходами к проблематике кадровой политики в системе государственного управления, государственной муниципальной службы, кадровой политики организации. Знает основные направления, методологию и технологии проведения кадрового аудита.	Четко определены объекты кадровой политики и кадрового аудита. Обобщены и систематизированы данные, полученные в результате проведенного исследования кадровых процессов и кадровых отношений. Глубоко раскрыты инструменты кадрового аудита и на примерах показаны возможности их использования.

	Владеет навыками анализа эмпирических данных и их использования управленческой практике. Применяет проектный подход в управлении социальными процессами.	Раскрыты этапы и содержание проектной деятельности на конкретных примерах.
УК ОС-4.2 Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области кадровой политики и кадрового аудита организации.	Умение соотносить профессиональную лексику в области кадровой политики на иностранном языке с соответствующим определением на русском языке. Знание особенностей этики профессионального общения и стилей ведения переговоров, том числе и в зарубежных странах.	Полнота и корректность соотнесения профессиональной лексики на иностранном языке с соответствующим определением на русском языке. Полнота и корректность особенностей этики профессионального общения и стилей ведения переговоров, в том числе и в зарубежных странах.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету:

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

30. Характеристика кадрового состава муниципальной службы
31. Тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
32. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
33. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.
34. Принципы кадровой политики организации.
35. Механизмы реализации кадровой политики организации.
36. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
37. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
38. Виды аудита, достоинства и недостатки.
39. Сущность аудита персонала.
40. Цели и задачи кадрового аудита.
41. Объект и предмет аудита персонала.
42. Основные направления аудита персонала.
43. Условия эффективности проведения аудита персонала.
44. Методы проведения аудита.
45. Характеристика инструментов, используемых аудитором.
46. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
47. Основные факторы, влияющие на численность работников.
48. Основные виды движения кадров в организации.
49. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.
50. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.

Примеры индивидуальных заданий

1. Рассчитать коэффициент укомплектованности кадров с учетом следующей информации. Количество рабочих мест в компании по штатному расписанию 125 единиц, однако 5 штатных единиц достаточно долгое время остаются вакантными из-за нехватки специалистов. В связи с развитием нового направления деятельности в штатное расписание будут введены новые должности, и количество рабочих мест увеличится еще на 25 штатных единиц. Определить плановое количество рабочих мест с учетом долговременной потребности предприятия в персонале, фактическую численность сотрудников и коэффициент укомплектованности кадров.

2. Определить необходимое количество работников кадровой службы для организации, исходя из следующих условий:

- численность персонала организации – 200 человек;
- текучесть кадров – 20% в год, т.е. в течение года, в среднем, необходимо осуществлять подбор сотрудников на 40 вакантных должностей;
- кроме подбора персонала в функции сотрудников кадровой службы входят: адаптация новых работников, организация ежегодной аттестации персонала, а также кадровое делопроизводство.

3. Обосновать метод анализа работы кадровой службы, если необходимо составить описание должности, в которой сотрудник работает уже давно, четко знает свои обязанности, может определить цели своей работы и успешно реализовать их. Определить, как следует действовать при составлении документов, анализирующих работу на должности, которая только что введена.

4. Составить заявку на подбор сотрудника определенной специальности в организации. Максимально конкретизировать обязанности сотрудника и установить приоритетные требования, которые станут критериями отбора кандидатов, претендующих на эту должность. Создать должностную инструкцию для данного сотрудника. Составить перечень приоритетных целей, достижение которых будет являться для нового сотрудника критерием прохождения испытательного срока. Цели должны быть сформулированы в конкретных терминах, измеримы в исчислимых показателях.

5. Составить план развития персонала. Определить как можно больше мероприятий различных направлений развития персонала организации. Мероприятия профессионального направления развития должны быть названы с учетом знаний, умений и навыков, необходимых для различных категорий персонала рассматриваемой организации.

6. Составить планы внутрикорпоративного обучения для следующих курсов:

- семинары по повышению компьютерной грамотности;
- тренинг коммуникативных навыков;
- тренинг управленческих навыков.

Определить цели и критерии успешности обучения, а также контингент обучаемых. Составить примерную программу обучения, в рамках которой определить, какие методы и технологии обучения следует использовать в каждом конкретном случае. Продумать методы мотивации сотрудников на обучение, а также критерии и методы оценки социальной и экономической эффективности обучения.

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 основные понятия, анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. Индивидуальное задание выполнено, доказательная база достаточна и аргументирована. 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, 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 четко, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Индивидуальное задание выполнено, доказательная база аргументирована. 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 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. Индивидуальное задание выполнено с неполной доказательной базой, в системе аргументации есть нарушение логики. На 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. Индивидуальное задание не выполнено. 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

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками, представленными в списке литературе.

Методические указания по подготовке выступлений (докладов) для участия в дискуссиях

Доклад является формой представления результатов подготовки эссе, контрольной работы или самостоятельной проработки выбранного вопроса. Доклад предполагает публичное выступление и его последующее обсуждение.

Структура доклада должна включать: 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 содержит основные тезисы выступления в структурно-логической последовательности и их комментариев. Требования к оформлению текста стандартные: машинописный текст формата А-4, Times New Roman, цвет – черный, размер шрифта – 14, интервал – 1,5). На основе собранных материалов и текста доклада оформляется презентация.

Требования к объему презентации регламентировано временем выступления, выступление с презентацией предполагает также обсуждение и вопросы по заявленной теме. В презентации обязательно должен присутствовать список литературы и глоссарий.

Методические рекомендации по написанию реферата

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

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

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

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

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

Объем реферата 7-15 стр.

Результаты подготовки реферата подлежат публичному представлению в форме доклада.

Методические рекомендации по выполнению кейса

Заключительное занятие по курсу «Кадровая политика и кадровый аудит организации» проходит с выполнением кейса *«Внедрение системы планирования и оценки деятельности сотрудников Министерства экономического развития РФ»*.

Конкретная ситуация для разбора в группе предлагается обучающимся накануне или в начале занятия. Решение конкретной ситуации предполагает знание и закрепление на практике ранее пройденного материала.

Кейс – описание ситуации, в частности, об истории образования, организационном становлении фирмы, региона, других хозяйственных систем, их развитии, результатах в бизнесе. В переводе с английского «кейс» - это случай (не путать с другим его переводом - чемодан, сумка).

Метод кейсов был разработан в 20-е годы в Гарварде. Сейчас существует две классических школы кейс-стади: Гарвардская и Манчестерская и соответственно - американская и западноевропейская. Их *принципиальное* отличие в следующем. Американские кейсы больше по объему (20-25 страниц текста, плюс 8-10 страниц иллюстраций). В Западной Европе кейсы как минимум в 1,5-2 раза короче. Кроме того, Гарвардские кейсы предполагают поиск слушателями единственно верного решения. В Манчестерской школе бизнеса (МШБ) они многовариантны. *Здесь не должно быть одного правильного решения.* Слушатели и студенты обосновывают свою точку зрения и, опираясь на теорию, защищают ее.

Наиболее распространенная структура кейса включает такие разделы:

1. История становления и организационное развитие хозяйственной системы.
2. Необходимость изменений (в технике, продукте, рабочей силе, процессе).
3. Источники изменений.

4. Методы изменений.
5. Результаты изменений.
6. Основные вопросы (задачи) по кейсу.

Кейсы, как правило, пишутся на реальном фактическом материале. Это, так называемые, «полевые кейсы». Реже, но также имеют место, в кейс-стади «кресельные» кейсы. Их сюжет – вымысел автора. «Полевые» и «кресельные» кейсы имеют плюсы и минусы. В частности, «полевые» кейсы более правдоподобны, их можно разработать с использованием технических средств, например, видео. Однако «кресельные» кейсы можно более быстро составить, они дешевле «полевых», не требуют согласия организаций.

Занятие с использованием кейса, имеет следующий алгоритм. За день до занятия кейс раздается обучающимся, которые знакомятся с ним индивидуально. На следующий день учебную группу (в 15-20 человек) разбивается на 3-4 подгруппы (по 4-5 человек в каждой). В течение 1,5-2 часов в подгруппах обсуждается кейс и коллективно решаются его задачи. После этого группа собирается вновь в полном составе и начинается дискуссия. От каждой подгруппы выступают обучающиеся и аргументируют позицию. Каждая подгруппа обсуждает не только свою точку зрения, но и позиции своих коллег. Преподаватель координирует ход обсуждения, направляя его, по необходимости, на решение поставленной учебной цели. Преподаватель действует корректно, мягко, не навязывая своих подходов. В конце обсуждения преподаватель дает оценку каждой подгруппе и каждому обучающемуся, поэтому кейс-стади могут использоваться как контрольные формы занятий по проверке знаний и усвоенного материала (зачеты).

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

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.

Вопросы для самостоятельного изучения

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. Государство как субъект кадровой политики.
6. Сущность и содержание государственной кадровой политики.
7. Кадровая политика в органах государственной власти.
8. Кадровая политика и кадровая работа в органах государственной власти.
9. Технологии реализации кадровой политики на государственной службе.
10. Концепция кадровой политики государства.
11. Зависимость кадровой политики организации от кадровой политики государства.
12. Зарубежный и отечественный опыт разработки кадровой политики в системе государственного управления.
13. Современные тенденции развития кадровой политики на государственной службе.
14. Квалификационные требования и новые принципы кадровой политики.
15. Роль руководителя органа власти в реализации кадровой политики.
16. Эффективность реализации кадровой политики в органах государственной власти.
17. Организации кадрового аудита в органе власти (федеральный, региональный орган исполнительной власти).
18. Кадровая служба: принципы организации, функции, содержание деятельности.
19. Методы оценки эффективности персонала.
20. Гендерные аспекты государственной кадровой политики.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8107>

Кадры для коммерческой деятельности. Ретроспективный анализ. Теория и методология [Электронный ресурс]: монография/ А.А. Ващенко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, ПринТерра-Дизайн, Вузовское образование, 2012.— 440 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11303>

Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гусятникова Д.Е., Захаркина О.И., Шитова М.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Корпорация «Диполь», 2012.— 217 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10555>

Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Яхонтова Е.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2013.— 380 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51101>

Основы управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мумладзе Р.Г., Васильева И.В., Алёшина Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 151 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48929>

Левушкина С.В. (сост.) Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие для студентов СтГАУ (Ставропольский государственный аграрный университет). Ставрополь, 2014. -170 с. – Электронный ресурс: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61110

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов / Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.- 679 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/8107>

Нечипоренко В.С., Шкелева Т.О. Кадровая политика в государственной гражданской службе: монография / В.С. Нечипоренко, Т.О. Шкелева. Саратов: Научная книга, 2013.

Нечипоренко В. С. Теория и организация государственной службы: презентационные материалы / Нечипоренко В.С.; РАНХиГС при Президенте РФ. Саратов: Наука. 2012.

Турчинов А.И. Кадровая политика: монография / под общ. ред. А.И. Турчинова; РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. М.: Изд-во РАГС, 2011.

6.2. Дополнительная литература

Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 312 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10647>

Современные требования к кадровой службе [Электронный ресурс]/ Пономарева Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 221 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1567>

Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций)/ Беликова И.П.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 64 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47371>

Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Плеханов А.Г., Плеханов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2011.— 184 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20533>

Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь/ Маслова В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 118 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14628>

Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Реинжиниринговая технология [Электронный ресурс]: практикум/ Авдеев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2013.— 256 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18855>

Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом в российских организациях: монография / Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А.; РАГС при Президенте РФ (РАГС), Кафедра государственной службы и кадровой политики, М.: Макс Пресс. 2011.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6.4. Нормативные правовые документы

Конституция Российской Федерации. – М.: Юридическая литература 2016.
Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Юридическая литература 2016.
Гражданский кодекс Российской Федерации. – М.: Юридическая литература 2016.
Федеральный закон РФ от 27.05.2003 N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
Федеральный закон РФ от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
Федеральный закон от 01.12.2007 N 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях».
Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2008 N 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности».
Указ Президента РФ от 2.07.2005 N 773 «Вопросы взаимодействия и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти».
Указ Президента Российской Федерации от 28.12.2006 N 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации».
Указ Президента РФ от 10.03.2009 N 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»».
Указ Президента РФ от 7.05.2012 N 601 «Об основных направлениях совершенствования государственного управления в Российской Федерации».
Постановление Правительства РФ от 24.03.2007 №177 (ред. от 29.03.2014) «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08–2014/15 учебных годах».
Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.12.2001 N 1756-р.
Концепция реформирования системы государственной службы РФ. Утверждена поручением Президентом Российской Федерации 15.08.2001 N 1496-пр.
Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 годах. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25.10.2005 N 1789-р.
Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы. Одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.12.2008 N 1193-р.
Генеральное соглашение между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы. URL: <http://www.rg.ru/2013/12/30/a904631-dok.html>
Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 96 «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности» (в ред. Постановления РФ от 25.08.2006 N 523).

6.5. Интернет-ресурсы

<http://open.gov.ru/> - Открытое правительство
<http://www.gks.ru> – Сайт Федеральной службы государственной статистики
<http://www.el-mos.ru> – Информационный портал ГЦП «Электронная Москва»:
www.nnir.ru/ - Российская национальная библиотека
www.nns.ru/ -Национальная электронная библиотека
www.rsi.ru/ - Российская государственная библиотека
www.biznes-karta.ru/ -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
www.rbs.ru/ - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
<http://www.value-eng.org/> - Общество функционально-стоимостных аналитиков

США
<http://ivm.org.uk/> - Институт ФСА Великобритании

<http://www.scav-csva.org/> - Канадское общество ФСА
<http://www.uptp.ru/> - сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
<http://www.hrm.ru/> - Портал о кадровом менеджменте
<http://www.kadrovik.ru/> - сайт журнала «kadrovik.ru»
<http://www.top-personal.ru/> - сайт журнала «Управление персоналом»
Сайты органов государственной власти субъектов Российской Федерации.
Сайты органов местного самоуправления Российской Федерации
Справочно-правовая система «Консультант плюс».
Справочно-правовая система «Гарант».

6.6. Иные источники

Гребнева Е.М., Степнова Л.А. Управление персоналом: эффективность решения инновационных задач: учебное пособие / под общ. ред. А. А. Деркача; РАГС при Президенте РФ, Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности. – М.: Изд-во РАГС, 2011.- 132 с.

Дружинин Е.С. Управление персоналом организации: ситуации, технологии, решения: учебно-практическое пособие / РАГС при Президенте РФ, кафедра государственной службы и кадровой политики. – М.: Изд-во РАГС, 2011.- 232 с.

Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.- 312 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10647>.— ЭБС «IPRbooks»

Субочев Н.С. Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие / Волгоградская академия государственной службы. – 2-е изд., перераб. и доп. – Волгоград, 2011.- 171 с.

Турчинов А.И. и др. 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.

Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом в российских организациях: монография / РАГС при Президенте РФ (РАГС), кафедра государственной службы и кадровой политики. – М.: Макс Пресс, 2011.- 304 с.

Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: монография – Воронеж: Научная книга, 2011.- 650 с.

Daly, J.L. Human resource management in the public sector. M.E. Sharpe, 2012.

Hughes, O.E. Public management and administration. New York PALGRAVE, 1998.

Immordino, K.M. Organizational assessment and improvement in the public sector workbook. CRC Press, 2014.

Naff, K.C. Personnel management in government. CRC Press, 2014.

Аудит и контроллинг персонала организации. Учебное пособие под редакцией проф. П.Э. Шлендера. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2012.- 261 с.

Берестова Л.И. Приоритеты современной социальной политики в России. // Социальная политика и социальное партнерство. – 2014. – №11.

Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник для магистров. – М.: Юрайт, 2013.- 363 с.

Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления [Электронный ресурс]: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции. Учебное пособие/ Кабашов С.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2014.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51028>.— ЭБС «IPRbooks»

Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский

государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307>.— ЭБС «IPRbooks»

Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие. / Под ред А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014.- 60 с.

Магомедов К.О. Кадровая политика в системе государственной власти и управления: мониторинг основных направлений // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2014. – № 2 (121) URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-v-sisteme-gosudarstvennoy-vlasti-i-upravleniya-monitoring-osnovnyh-napravleniy>.

Нечипоренко В.С. Кадровая политика в государственной гражданской службе : монография. – Саратов: Научная книга, 2013.- 262 с.

Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014.- 444 с.

Панова Е.А., Опарина Н.Н. Современные кадровые инструменты в системе государственной гражданской службы России // Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 48. Февраль 2015. URL: <http://e-journal.spa.msu.ru/> (дата обращения: 28.04.2015).

Harvard Business Review: Управление персоналом: сборник лучших статей. – Вып. 2 / Аргирис К., Базерман М., Бакингом М., Банаджи М. и др.. – М.: Альпина Паблишер, 2014.- 242 с.

Jacobson Willow S., Sowa Jessica E. Strategic Human Capital // Management in Municipal Government Public Personnel Management. – 2015. – Vol. 44. – Iss. 3. – P. 317–339. Электронный ресурс: <http://sogpubs.unc.edu/electronicversions/pdfs/pmb07.pdf>

7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

7.1 Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по практике (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

7.2. Информация о местах прохождения практики и о содержании практики размещается на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет.

Места проведения практик: Торгово-промышленная палата Российской Федерации, Федеральная служба в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, Федеральное агентство по делам национальностей, Аналитический центр РАНХиГС, Постоянное представительство КЧР при президенте РФ, Центр

международного сотрудничества, АНО Евразийский институт социально-политических исследований, Московский дом национальностей и другие.

7.3 Для контактной и самостоятельной работы используются следующие мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся: 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/>.

7.4 Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

для обучающихся с нарушениями зрения:

MAGiC (программа для экранного чтения и увеличения);

JAWSforWindows (программа для чтения с экрана компьютера);

для обучающихся с нарушениями слуха:

программы звукоусиления;

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

программы для обеспечения работы альтернативных устройств ввода информации.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

принтер Брайля braille embosser everest-dv4;

электронный ручной видеоувеличитель САНЭД;

дисплей Брайля Focus 40 Blue;

устройство для сканирования и чтения с камерой SARACE;

- с нарушениями слуха:

средства беспроводной передачи звука (FM-системы);

акустический усилитель и колонки;

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств;

других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

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, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607; Microsoft Office Professional 2016.

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

Базы данных:

Bloomberg: <http://www.bloomberg.com/>

Компания "Emerging Markets Information Service" EMIS: <http://www.securities.com>

Информационный ресурс по мировой экономике компании International Monetary Fund (IMF) / Международного Валютного Фонда: <http://www.elibrary.imf.org>

Электронный ресурс Cbonds.ru: <http://cbonds.ru/>

Система профессионального анализа рынков и компаний «Спарк»: <http://www.spark-interfax.ru/>