

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой государственного и муниципально-  
го управления  
Протокол от 10.11.2021. №4

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

Б1.В.10

краткое наименование дисциплины – ГКП

по направлению подготовки:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

направленность (профиль):

«Современное государственное и муниципальное управление»

Квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

Год набора - 2021

Новосибирск, 2021

**Автор–составитель:**

к.соц.н., доцент Меньшова В.Н.

**Заведующий кафедрой государственного и муниципального управления:**

к.э.н., доцент Струкова Н.А.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения 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 .....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	23
6.1. Основная литература.....	23
6.2. Дополнительная литература .....	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	24
6.4. Нормативные правовые документы.....	24
6.5. Интернет-ресурсы.....	25
6.6. Иные источники.....	25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	25

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

1.1. Дисциплина Б1.В.10 «Государственная кадровая политика» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа.

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКр-1	умение определять приоритеты, формулировать цели и задачи профессиональной деятельности, разрабатывать и организовывать исполнение управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия для управления в экономической, социальной и других сферах государственного и муниципального управления	ПКр-1.7 – для очной, очно-заочной форм обучения	Способность применять адекватные инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия в разных сферах государственного и муниципального управления
		ПКр-1.7 – для заочной форм обучения	Способность применять адекватные инструменты регулирующего воздействия в разных сферах государственного и муниципального управления

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

Таблица 2

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
участвовать в принятии и реализации управленческих решений	ПКр-1.7	на уровне знаний: - теоретические основы анализа и аудита процессов организационно-экономического развития сложных социально-экономических систем
		на уровне умений: - анализировать проблемы с точки зрения организационных решений
		на уровне навыков: - технологии решения стратегических и оперативных управленческих задач с учетом ограниченных ресурсов

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 24 часа (из них лекции – 8ч., семинарского типа – 16ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 93 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 38 часов (из них лекции – 12., занятия семинарского типа – 26 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 79 ч. (очно-заочная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 20 часов (из них лекции – 4 ч., занятия семинарского типа – 8 ч.); на самостоятельную работу

обучающихся – 123 ч. (заочная форма обучения).

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Государственная кадровая политика» изучается:

- студентами очной формы обучения на четвертом курсе (8 семестр);
- студентами очно-заочной формы обучения на пятом курсе (9 семестр);
- студентами заочной формы обучения на втором курсе (2 семестр).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области государственного и муниципального управления, а также на приобретенные ранее умения и навыки в данной сфере.

### 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>1</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Тема 1	Понятия, виды и основные элементы государственной кадровой политики	13	1		2		10	КИ, О, Т
Тема 2	Кадры как объект государственной кадровой политики	21	1		2		18	О, ПЗ, Т
Тема 3	Основные субъекты и уровни государственной кадровой политики	18	1		2		15	О, ПЗ, Т
Тема 4.	Механизмы реализации государственной кадровой политики	26	2		4		20	О, ПЗ, Т
Тема 5	Государственная кадровая политика в сфере государственной гражданской и муниципальной службе.	13	1		2		10	О, ПЗ, Т
Тема 6	Роль образования в осуществлении государственной кадровой политики	13	1		2		10	О, Д, Т
Тема 7	Управление занятостью и трудовая миграция в системе государственной кадровой политики	13	1		2		10	О, Д, Т
Контрольная работа		27				27		Контрольная работа
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего:		<b>144</b>	<b>8</b>		16	<b>27</b>	93	ак.ч.
		<b>4</b>						з.е.
		<b>96</b>						Аст.ч

Таблица 4

<sup>1</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), конспектирование источников (КИ), участие в кейс-стади (КС).

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>2</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			л	лр	пз	КСР			
<i>Очно-заочная форма обучения</i>									
Тема 1	Понятия, виды и основные элементы государственной кадровой политики	14	2		2		10	КИ, О, Т	
Тема 2	Кадры как объект государственной кадровой политики	20	2		6		12	О, ПЗ, Т	
Тема 3	Основные субъекты и уровни государственной кадровой политики	18	2		4		12	О, ПЗ, Т	
Тема 4.	Механизмы реализации государственной кадровой политики	23	2		6		15	О, ПЗ, Т	
Тема 5	Государственная кадровая политика в сфере государственной гражданской и муниципальной службе.	16	2		4		10	О, ПЗ, Т	
Тема 6	Роль образования в осуществлении государственной кадровой политики	13	1		2		10	О, Д, Т	
Тема 7	Управление занятостью и трудовая миграция в системе государственной кадровой политики	13	1		2		10	О, Д, Т	
Контрольная работа		<b>27</b>				27		Контрольная работа	
Промежуточная аттестация								Экзамен	
Всего:		<b>144</b>	<b>12</b>		<b>26</b>	<b>27</b>	<b>79</b>	ак.ч.	
		<b>4</b>						з.е.	
		<b>96</b>						Аст.ч	

<sup>2</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), конспектирование источников (КИ), участие в кейс-стади (КС).

Таблица 5

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>3</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
<i>Заочная форма обучения</i>								
Тема 1	Понятия, виды и основные элементы государственной кадровой политики	16	1		1		14	О, Т
Тема 2	Кадры как объект государственной кадровой политики	18	1		1		16	О, ПЗ, Т
Тема 3	Основные субъекты и уровни государственной кадровой политики	23	1		2		20	
Тема 4.	Механизмы реализации государственной кадровой политики	22	1		1		20	
Тема 5	Государственная кадровая политика в сфере государственной гражданской и муниципальной службе.	21			1		20	О, ПЗ, Т
Тема 6	Роль образования в осуществлении государственной кадровой политики	19			1		18	О, Д, Т
Тема 7	Управление занятостью и трудовая миграция в системе государственной кадровой политики	16			1		15	
Контрольная работа		9				9		Контрольная работа
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего:		<b>144</b>	<b>4</b>		<b>8</b>	<b>9</b>	<b>123</b>	ак.ч.
		<b>4</b>						з.е.
		<b>96</b>						Аст.ч

<sup>3</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), конспектирование источников (КИ), участие в кейс-стади (КС).

## Содержание дисциплины

### **Тема 1. Понятия, виды и основные элементы государственной кадровой политики**

Междисциплинарный характер теории государственной кадровой политики.

Понятие государственной кадровой политики. Системный характер государственной кадровой политики. Цели государственной кадровой политики. Границы понятия «кадровая политика». Виды кадровой политики. Активная и пассивная кадровая политика. Рациональная и авантюристическая кадровая политика. Открытая и закрытая кадровая политика.

Основные элементы государственной кадровой политики. Объект, субъект, и средства реализации государственной кадровой политики. Уровни кадровой политики. Государство как субъект разработки и реализации государственной кадровой политики.

Особенности государственной кадровой политики в современной России. Связь государственной кадровой политики со стратегией и целями социально-экономического развития. Социальные функции государственной кадровой политики. Прогнозирование развития кадрового потенциала страны.

### **Тема 2. Кадры как объект государственной кадровой политики**

Общественное разделение труда и рынок труда. Основные характеристики рынка труда. Субъекты рынка труда. Понятие категории «трудовые ресурсы». Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Формирование и использование трудовых ресурсов. Кадры в структуре трудовых ресурсов. Подходы к определению понятия «кадры». Кадры, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, персонал – соотношение понятий.

Кадры как объект государственного и муниципального управления. Классификация кадров и классификационные признаки. Социально-демографические характеристики кадров (пол, возраст, образование, трудовой стаж и пр.). Специальности и профессии как классификационный признак.

Классификация кадров по сферам разделения общественного труда. Кадры государственной и политической сферы (государственные и муниципальные служащие, дипломатические работники, военнослужащие, партийные кадры). Кадры материально-хозяйственной сферы (сельского хозяйства, транспорта, IT-отрасли, строительства, торговли и т.п.). Кадры социальной сферы (сферы искусства, науки, здравоохранения, образования и пр.).

Классификация кадров по иерархии управления. Руководители высшего и среднего звена. Специалисты разной квалификации, категории, классности. Обслуживающий персонал. Рабочие.

### **Тема 3. Основные субъекты и уровни государственной кадровой политики**

#### ***Федеральная государственная кадровая политика***

Основные принципы и механизм формирования и реализации федеральной государственной политики. Кадровые полномочия Президента Российской Федерации: назначение и освобождение от должности, контроль деятельности. Сопроводительные и консультативные органы Президента Российской Федерации по вопросам федеральной государственной кадровой политики. Кадровые полномочия Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. Кадровые полномочия Правительства Российской Федерации. Кадровая политика отдельных министерств и ведомств. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации как субъект государственной кадровой политики, функции и полномочия.

#### ***Региональная государственная кадровая политика***

Основные принципы и механизм формирования и реализации государственной кадровой политики в субъектах Российской Федерации. Высшее должностное лицо и законодательный (представительный) орган государственной власти субъекта Российской Федерации как субъект государственной кадровой политики. Исполнительные органы государственной власти субъекта Российской Федерации в формировании и реализации государственной кадровой политики. Развитие регионального рынка труда и кадрового потенциала.



### ***Муниципальная кадровая политика в Российской Федерации***

Основные принципы и механизм формирования и реализации муниципальной кадровой политики. Соотношение государственной кадровой политики и муниципальной кадровой политики. Полномочия органов и должностных лиц муниципального образования по формированию и реализации муниципальной кадровой политики. Координация муниципальной кадровой политики на федеральном и региональном уровне. Развитие муниципального рынка труда и кадрового потенциала муниципального образования.

#### ***Кадровая политика организации***

Организация как пространство формирования и реализации кадровой политики. Особенности разработки и реализации кадровой политики в государственной и муниципальной организации. Организации иной формы собственности и участие в формировании и реализации государственной и муниципальной кадровой политики. Концепция как философия и научный фундамент реализации кадровой политики.

Руководитель организации как субъект государственной кадровой политики. Требования к должности. Полномочия и функции руководителя организации. Обязанности, права и ответственность руководителя. Требования к руководителю. Руководители структурных подразделений как субъекты кадровой политики. Руководители и подчиненные. Стили управления. Формальное и неформальное лидерство. Культура деятельности и поведения руководителя. Эффективный руководитель. Ключевые компетенции современного руководителя. Soft Skills и Hard Skills в структуре профессиональных компетенций руководителя.

### **Тема 4 Механизмы реализации государственной кадровой политики**

#### ***Нормативно-правовое и организационно-методическое обеспечение реализации государственной кадровой политики***

Конституционные основы государственной кадровой политики. Трудовой Кодекс. Взаимосвязь трудового законодательства и государственной кадровой политики. Государственное регулирование социально-трудовых отношений. Федеральные законы и иные нормативные правовые документы, устанавливающие принципы, нормы, требования к кадровой деятельности. Организационно-распорядительные акты, регулирующие государственную кадровую политику. Профессиональные стандарты и национальные рамки квалификаций.

Федеральные программы и национальные проекты в сфере государственной кадровой политики. Региональные государственные программы и проекты. Организационные средства. Методические инструменты.

#### ***Кадровая работа как средство реализации государственной кадровой политики***

Кадровая работа в системе средств реализации государственной кадровой политики. Кадровая служба (служба управления персоналом) как субъект работы с кадрами. Кадровая работа, управление персоналом, HR-менеджмент – соотношение понятий. Основные направления и функции работы с кадрами. Кадровые процессы и технологии. Определение потребностей в кадрах. Привлечение и использование кадров. Сохранение и развитие кадров. Стимулирование и оплата труда. Аттестация кадровая технология. Технологии отбора руководителей и специалистов. Работа с кадровым резервом. Наставничество. Высвобождение кадров. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политики. Особенности организации кадровой работы в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.

Современные подходы и тренды. Кадровые инновации в государственном и муниципальном управлении. HR-аналитика и цифровизация. Интернет технологии в кадровой работе. Дистанционная работа с кадрами.

### **Тема 5. Государственная кадровая политика в сфере государственной гражданской и муниципальной службе.**

Государственная служба как комплексный (организационный, правовой, публичный, социальный институт). Понятие государственной кадровой политики на государственной службе. Реформирование и развитие государственной службы. Основные направления государственной кадровой политики в данной сфере. Организационно-правовое регулирование и кадровое обес-

печение реализации кадровой политики. Кадровые службы государственных органов как субъекты государственной кадровой политики: двойственность позиции. Модель кадровой работы на государственной гражданской службе. Кадровое обеспечение гражданской службы. Механизмы формирования и профессионализации кадрового состава государственной гражданской службы. Кадровые технологии на государственной гражданской службе. Особенности кадровой политики на муниципальной службе. Влияние цифровой трансформации на кадровые технологии.

#### **Тема 6. Роль образования в осуществлении государственной кадровой политики**

Влияние образования на качество трудовых ресурсов и кадров. Сущность теории «человеческого капитала». Инвестиции в «человеческий капитал». Ценность кадров как носителей «человеческого капитала». Моральный и физический износ «человеческого капитала».

Профессиональный потенциал современного российского общества. Социальный заказ на профессиональные кадры. Федеральный закон «Об образовании» и современная образовательная политика государства.

Система государственных органов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований в сфере управления образованием. Их полномочия и роль в формировании и реализации государственной кадровой политики.

Современная организация системы образования в России. Влияние Болонского и Копенгагенского процессов на политику государства в сфере образования. Уровни образования и направления подготовки. Система дошкольного и общего среднего образования. Среднее профессиональное и высшее образование. Подготовка кадров высшей квалификации. Система дополнительного профессионального образования.

Профессиональные и федеральные государственные образовательные стандарты как специфические инструменты управления качеством образования. Государственные программы и проекты в сфере образования. Состояние и подготовка кадров для сферы образования.

#### **Тема 7. Управление занятостью и трудовая миграция в системе государственной кадровой политики**

Определение и социально-экономическая сущность занятости. Понятие занятости, его содержание и структура. Правовые основы занятости населения в России. Экономически активное и экономически неактивное население на рынке труда. Критерии отнесения граждан к занятым в соответствии с методологией Международной Организации Труда (МОТ) и с законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Классификация видов (форм) занятости. Показатели занятости населения. Роль государственных органов, профсоюзов и работодателей в решении проблем занятости населения. Государственная политика занятости (государственные программы и проекты). Полномочия органов местного самоуправления в решении вопросов занятости населения муниципального образования. Эффективная и неполная занятость. Социально-экономическая сущность безработицы. Критерии отнесения граждан к безработным по методологии МОТ. Виды безработицы. Статус безработного. Особенности и причины возникновения безработицы в России.

Современные оценки рынка труда в России. Интернационализация и глобализация рынка труда. Мировой рынок труда в современных условиях. Трудовая миграция и трудовая мобильность. Миграционные потоки как механизм государственной кадровой политики. Особенности трудовой миграции в России. Проблемы трудовой миграции.

## 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 «Государственная кадровая политика» (Б1.В.10) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной, очно-заочной, заочной форм обучения

Таблица 6

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Понятия, виды и основные элементы государственной кадровой политики	Конспектирование источников Устный/письменный ответ на вопросы Тестирование
Тема 2	Кадры как объект государственной кадровой политики	Устный/письменный ответ на вопросы Письменное задание, Тестирование
Тема 3	Основные субъекты и уровни государственной кадровой политики	Устный/письменный ответ на вопросы Письменное задание, Тестирование
Тема 4.	Механизмы реализации государственной кадровой политики	Устный/письменный ответ на вопросы Письменное задание, Тестирование
Тема 5	Государственная кадровая политика в сфере государственной гражданской и муниципальной службе.	Устный/письменный ответ на вопросы Тестирование
Тема 6	Роль образования в осуществлении государственной кадровой политики	Устный/письменный ответ на вопросы Предоставление доклада в устном виде Тестирование
Тема 7	Управление занятостью и трудовая миграция в системе государственной кадровой политики	Устный/письменный ответ на вопросы Предоставление доклада в устном вид Тестирование

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): устное собеседование – защита контрольной работы, электронное тестирование в СДО Академия для всех форм обучения,

### 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

#### Типовые оценочные средства по теме 1.

##### *Тематика устных (письменных) опросов*

1. Назовите цели и границы государственной кадровой политики. Границы понятия «кадровая политика».
2. Охарактеризуйте виды кадровой политики.
3. Поясните основные элементы государственной кадровой политики.
4. Охарактеризуйте государство как субъект разработки и реализации государственной кадровой политики.
5. Поясните связь государственной кадровой политики со стратегией и целями социально-экономического развития.
6. Социальные функции государственной кадровой политики

7. Охарактеризуйте принципы государственной кадровой политики.

*Конспектирование источников*

Конспектирование книг, статей отдельных авторов по вопросам государственной кадровой политики (определение понятия «государственная кадровая политика»)

### **Типовые оценочные средства по теме 2**

#### **Кадры как объект государственной кадровой политики**

*Тематика устных (письменных) опросов:*

1. Охарактеризуйте понятие и место кадров в структуре трудовых ресурсов.
2. Кадры как объект государственного и муниципального управления.
3. Назовите классификационные признаки кадров. Приведите примеры.
4. Охарактеризуйте и приведите примеры классификации кадров государственной и политической сферы.
5. Охарактеризуйте и приведите примеры классификации кадров материально-хозяйственной.
6. Охарактеризуйте и приведите примеры классификации кадров социальной сферы.
7. Опишите классификацию кадров по иерархии управления. Приведите примеры.

*Письменное задание. Шаг 1. Анализ кадрового состава:*

1. Выберите сферу (отрасль) жизнедеятельности в общественном разделении труда
2. Выберите уровень государственного или муниципального управления
3. Кратко перечислите стратегические цели и задачи развития данной отрасли
4. Охарактеризуйте кадры, которые необходимы для решения стратегических задач в в данной сфере
5. Проведите анализ состояния кадрового корпуса в выбранной сфере
6. Выделите проблемы кадрового обеспечения в современных условиях

*Направления государственного и муниципального управления:*

Здравоохранение; Образование (общее среднее, средне-профессиональное, высшее, до-полнительное); Физкультура и спорт; Туризм; Транспорт (авиа, железнодорожный, наземный, водный); Экология; Строительство; Промышленность (по направлениям); Сельское хозяйство; Энергетика; IT-сфера; Наука; Геология и т.п.

### **Типовые оценочные средства по теме 3**

#### **Основные субъекты и уровни государственной кадровой политики**

*Тематика устных (письменных) опросов:*

1. Основные принципы и механизм формирования и реализации федеральной государственной политики.
2. Охарактеризуйте кадровые полномочия Президента Российской Федерации.
3. Охарактеризуйте кадровые полномочия Правительства РФ
4. Охарактеризуйте кадровые полномочия Государственной Думы/Федерального собрания РФ
5. Охарактеризуйте полномочия Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации как субъекта государственной кадровой политики.
6. Поясните особенности региональной кадровой политики
7. Охарактеризуйте основных субъектов региональной кадровой политики
8. Перечислите и поясните особенности муниципальной кадровой политики
9. Охарактеризуйте руководителя организации как субъекта государственной кадровой политики

**Письменное задание. Шаг 2. Анализ субъектов государственной кадровой политики:**

1. Определите Министерство, ответственное за развитие выбранной отрасли /сферы
2. Охарактеризуйте (кратко) структуру и кадровый состав министерства в разрезе ответственных за разработку государственной кадровой политики в выбранной сфере

3. Выберите руководителя министерства и составьте его квалификационный портрет как субъекта кадровой политики

#### **Типовые оценочные средства по теме 4**

##### **Механизмы реализации государственной кадровой политики**

###### ***Тематика устных (письменных) опросов***

1. Опишите Конституционные основы государственной кадровой политики.
2. Рассмотрите взаимосвязь трудового законодательства и государственной кадровой политики.
3. Перечислите виды нормативных правовых документов, устанавливающих принципы, нормы, требования к кадровой деятельности.
4. Приведите примеры организационно-распорядительных актов, регулирующих государственную кадровую политику.
5. Охарактеризуйте роль профессиональных стандартов в осуществлении государственной кадровой политики
6. Проанализируйте федеральные (региональные) программы и национальные проекты в осуществлении государственной кадровой политики.
7. Проанализируйте региональные государственные программы и проекты и их роль в осуществлении государственной кадровой политики
8. Охарактеризуйте роль и место кадровой работы в системе средств реализации государственной кадровой политики.
9. Выделите особенности организации деятельности кадровой службы (службы управления персоналом) как субъекта работы с кадрами.
10. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике.
11. Особенности организации кадровой работы: а) в государственных, б) в муниципальных, в) в коммерческих организациях.

###### ***Письменное задание. Шаг 4. Анализ нормативно-правового регулирования и кадровой работы***

1. Перечислите нормативные правовые документы Министерства, направленные на закрепление и реализацию государственной кадровой политики в отрасли
2. Охарактеризуйте основные направления работы с кадрами отрасли
3. Опишите одно-две кадровые технологии, которые Вы считаете успешными

#### **Типовые оценочные средства по теме 5**

##### **Государственная кадровая политика в сфере государственной гражданской и муниципальной службе**

###### ***Тематика устных (письменных) опросов***

1. Основные направления государственной кадровой политики в данной сфере.
2. Организационно-правовое регулирование и основные кадровые технологии на государственной гражданской службе
3. Кадровые службы государственных органов как субъекты государственной кадровой политики на государственной гражданской службе.
4. Проанализируйте кадровое обеспечение государственной гражданской службе с точки зрения: а) гендерной структуры, б) образовательной структуры, в) должностной структуры, г) возрастной структуры.
5. Назовите механизмы профессионализации кадрового состава государственной гражданской службы.
6. Поясните влияние цифровой трансформации на кадровые технологии в сфере гражданской и муниципальной службы.

###### **Задание к 5.1**

Изучите Конституцию РФ с изменениями и дополнениями 2020г.

Выберете и проанализируйте конституционные изменения в требованиях и полномочиях **ДВУХ** субъектов государственной кадровой политики (ГКП):

- Президент РФ
- Совет Федерации
- Государственная Дума
- Правительство РФ,
- Конституционный суд РФ
- Прокуратура РФ
- Счетная Палата РФ
- ЦИК

Для ответа необходимо заполнить таблицу. Не забудьте сделать комментарии, поясняющие ваше отношение к изменению.

	До внесения изменений	После внесения изменений	Комментарии, пояснения
<b>1. Название субъекта ГКП (например, Правительство РФ)</b>			
Требования к лицам, занимающим государственную должность			
Кадровые полномочия, участие в принятии кадровых решений			
<b>2. Название субъекта ГКП (например, Счетная Палата)</b>			
Требования к лицам, занимающим государственную должность			
Кадровые полномочия, участие в принятии кадровых решений			
Общие выводы			

### Задание 5.2.

Сравните кадровую работу как инструмент реализации кадровой политики на государственной службе в Концепции реформирования системы государственной службы (далее-Концепция) и в Федеральном законе №79-ФЗ (далее ФЗ).

1. Раскройте, что понимается под кадровой политикой на государственной службе в Концепции и ФЗ

2. Заполните таблицу. Выделите кадровые функции, которые

А) есть и в том, и другом документе,

Б) указаны в Концепции, но не включены в федеральный закон,

В) отражены в законе, но не были зафиксированы в Концепции.

В примечаниях укажите возможные причины и прокомментируйте те направления кадровой работы, которые получили развитие в последние годы

	Концепция реформирования системы ГС	ФЗ-79 «О государственной гражданской служ-	Примечания
--	-------------------------------------	--	------------

		бе РФ»	
А) Имеются в обоих документах			
Б) указаны в Концепции, но не включены в ФЗ,			
В) установлены ФЗ, но не были зафиксированы в Концепции			
Выводы: (о преемственности, причинах расхождения...)			

### Типовые оценочные средства по теме 6

#### Роль образования в осуществлении государственной кадровой политики

##### Тематика устных (письменных) опросов:

1. Охарактеризуйте современные тенденции образовательной политики в общем среднем образовании, высшем образовании\
2. Охарактеризуйте систему образовательных организаций высшего образования в РФ
3. Поясните влияние образования на качество государственного и муниципального управления
4. Охарактеризуйте роль Болонского и Копенгагенского процессов в реализации государственной кадровой политики
5. Поясните роль и полномочия Министерства просвещения РФ и Министерства науки и высшего образования РФ как субъектов государственной кадровой политики
6. Охарактеризуйте современные инструменты государства в сфере образования (процедуру лицензирования, процедуру государственной и общественно-профессиональной аккредитации, федеральные государственные образовательные стандарты, бюджетные места, мониторинг качества образования).
7. Государственные программы и проекты в сфере образования

##### Письменное задание. Шаг 5. Анализ системы подготовки и развития кадров

1. Кратко охарактеризуйте систему образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров для выбранной сферы. Приведите примеры.
2. На сайте Министерства познакомьтесь и проведите анализ подведомственных образовательных организаций.
3. Приведите пример образовательной программы (среднего профессионального, высшего или дополнительного профессионального образования), которая Вам понравилась.

### Типовые оценочные средства по теме 7

#### Управление занятостью и трудовая миграция в системе государственной кадровой политики

##### Тематика устных (письменных) опросов

1. Охарактеризуйте понятия «занятость», «безработица», «безработный».
2. Охарактеризуйте понятие трудовой миграции.
3. Опишите государственную политику занятости и ее правовое регулирование
4. Охарактеризуйте роль МОТ в регулировании занятости
4. Интернационализация и глобализация рынка труда.
5. Перечислите и поясните проблемы трудовой миграции в России.

### 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

Таблица 7

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКр-1	умение определять приоритеты, формулировать цели и задачи профессиональной деятельности, разрабатывать и организовывать исполнение управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия для управления в экономической, социальной и других сферах государственного и муниципального управления	ПКр-1.7 – для очной, очно-заочной форм обучения  ПКр-1.7 – для заочной форм обучения	Способность применять адекватные инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия в разных сферах государственного и муниципального управления  Способность применять адекватные инструменты регулирующего воздействия в разных сферах государственного и муниципального управления

Таблица 8

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания
ПКр-1.7 (для очной, очно-заочной форм обучения)  Способность применять адекватные инструменты при реализации управленческого решения	может определять инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия в управленческой деятельности в соответствии с целями и стратегией развития	свободно демонстрирует навыки определения инструментов, методов и технологии регулирующего воздействия в управленческой деятельности в соответствии с целями и стратегией развития
ПКр-1.7 (для заочной форм обучения) Способность применять адекватные инструменты регулирующего воздействия в разных сферах государственного и муниципального управления	может определять инструменты регулирующего воздействия в управленческой деятельности в соответствии с целями и стратегией развития	свободно демонстрирует навыки определения инструментов, регулирующего воздействия в управленческой деятельности в соответствии с целями и стратегией развития

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства Типовые вопросы тестовых заданий



1. Профессия – социально значимая деятельность, выполнение которой требует  
 \* *специальных знаний и навыков*  
 выполнения любых требований руководителя  
 профессионально важных качеств личности  
 получения высшего образования  
 Выбрать один правильный ответ

2. Наиболее квалифицированная часть сотрудников организации:  
 персонал  
 \* *кадры*  
 Человеческие ресурсы  
 Трудовые ресурсы  
 Выбрать один правильный ответ

3. Соотнести основные понятия

Государственная кадровая политика	Система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране
Кадровая практика	Совокупность форм, методов и технологий работы с персоналом, направленная на реализацию кадровой политики
Кадровый процесс	Совокупность последовательных действий руководства, направленных на достижение определенного результата в реализации кадровой политики
Кадровые отношения	Совокупность целенаправленных социально мотивированных связей и взаимодействий между субъектами и объектами кадровой политики

Установить соотношение понятий

4. Государство регулирует:  
 \* *содержание и качество профессионального кадрового потенциала*  
 организацию трудоустройства в конкретную организацию  
 требования к квалификации работников коммерческих организаций  
 \* *защиту интересов профессионалов*  
 Выбрать два правильных ответа

5. Требования к государственной кадровой политике:  
 \* *научная обоснованность*  
 \* *перспективность*  
 Индивидуальность  
 Идеалистичность  
 Выбрать два правильных ответа

6. Федеральный орган, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования  
 Правительство Российской Федерации  
 Президент Российской Федерации  
 Министерство труда и социальной защиты РФ  
 \* *Министерство образования и науки РФ.*

7. Вставьте пропущенное: «Государственная служба Российской Федерации – \_\_\_\_\_ деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий РФ, федеральных государственных органов, субъектов РФ, государ-

ственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности РФ и субъектов РФ»

*Профессиональная деятельность*

8. Федеральный государственный орган, уполномоченный в сфере надзора за соблюдением законодательства в трудовых отношениях:

\* *Федеральная служба труда и занятости населения*

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

Министерство юстиции Российской Федерации

Министерство труда и социального развития Российской Федерации

Выбрать один правильный ответ

9. Конституция Российской Федерации провозглашает

\* *свободу труда*

Право на труд

Обязанность трудиться

Доступность труда

Выбрать один правильный ответ

10. Федеральный государственный образовательный стандарт – совокупность \_\_\_\_\_ к образованию определенного уровня, утвержденных специализированным федеральным государственным органом.

*обязательных требований*

Вставить пропущенные слова

11. Нормативный срок освоения основной образовательной программы высшего профессионального образования по очной форме обучения

1 год

3 года

\* *4 года*

6 лет

Выбрать один правильный ответ

12. Реализация Болонской декларации в Российской Федерации предполагает:

\* *переход к двухуровневой системе высшего образования*

создание уникальной национальной модели образования

жесткое государственное управление всеми образовательными организациями

ограничение конкуренции в сфере образования

Выбрать один правильный ответ

13. В советское время основополагающей задачей государства и КПСС являлось:

\* *формирование всесторонней гармонично развитой личности*

Формирование «строителя коммунизма»

Создание универсального солдата

Развитие предпринимательских способностей личности

Выбрать один правильный ответ

14. Принудительный труд:

Разрешен

\* *запрещен*

Ограничен

Допустим

Выбрать один правильный ответ

Полный перечень тестовых заданий представлен в БТЗ по дисциплине и размещен в СДО Академия

Шкала оценивания

Таблица 9

Экзамен	Критерии оценки
неудовлетворительно	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач в сфере государственного и муниципального управления. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
удовлетворительно	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
хорошо	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
отлично	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

#### 4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Для студентов, обучающихся по очной, очно-заочной и заочной формам, экзамен проводится в форме итогового электронного тестирования на платформе СДО Академия и защиты контрольной работы «Анализ государственной кадровой политики в... (название сферы народного хозяйства)» в соответствии с фондом оценочных средств.

##### **Итоговая контрольная работа**

Выберете сферу народного хозяйства или один из видов экономической деятельности: сельское хозяйство, транспорт, образование, здравоохранение, физкультура и спорт, культура и т.п. и проанализируйте государственную кадровую политику в данной сфере.

Анализ проводится на основе официальных сайтов федеральных органов государственной власти, данных государственной статистики, подтверждать примерами и фактами.

**ОТВЕТ** для защиты задания представляется в формате РР-презентации.

РР-презентация включает

**Титульный лист** (1 слайд), на котором указывается образовательная организация, образовательная программа, наименование дисциплины, сфера народного хозяйства, ФИО студента, ФИО преподавателя.

**Основная часть** – анализ государственной кадровой политики в сфере (7-10 слайдов)

**Примерная структура анализа:**

1. Краткое описание сферы народного хозяйства, стратегические цели ее развития
2. Характеристика объекта государственной кадровой политики - структура и состав кадров,

на которые направлена государственная кадровая политика в данной сфере. Подтвердите данными статистики.

3. Характеристика субъекта государственной кадровой политики на федеральном уровне в данной сфере. Укажите название Министерства РФ, которое отвечает за развитие данной сферы (отрасли), возложенные на него полномочия. какие должностные лица, органы и структурные подразделения отвечают за разработку и реализацию кадровой политики в отрасли.

4. Описание механизмов государственной кадровой политики в данной сфере – законодательные и иные нормативные правовые документы, закрепляющие государственную кадровую политику, систему подготовки и профессионального развития кадров, кадровые технологии, направленные на развитие кадрового потенциала отрасли, иные специфические для данной отрасли механизмы.

**Выводы** о том, к какому виду относится государственная кадровая политика в данной сфере – активная/пассивная, открытая/закрытая, авантюристическая/рациональная, реактивная/превентивная. Обоснуйте свое мнение (1-2 слайда).

**Предложения** по оптимизации государственной кадровой политики в данной сфере (1-2 слайда)

**Список основных использованных источников** (1 слайд)

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Изучение дисциплины начинается с ознакомления с рабочей программой, а также учебным пособием (курсом лекций), размещенным на сайте института. Рекомендуется последовательное изучение тем, что позволяет сформировать системное представление о содержании дисциплины.

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, рекомендуемыми Интернет-ресурсами.

При выполнении самостоятельной работы студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

К каждой теме дисциплины желательно подобрать актуальные тексты нормативных правовых актов, для этого целесообразно использовать справочные правовые системы «КонсультантПлюс», «КонсультантПлюс: Региональное законодательство», «Гарант». Учитывайте непрерывное изменение нормативных правовых актов.

Особое внимание следует обратить на изучение сайтов государственных органов, органов местного самоуправления, государственных, муниципальных и общественных организаций, политических партий. Желательно обратить внимание на размещенные на данных сайтах тексты государственных и муниципальных программ, их проектов, аналитические записки, справочную информацию, материалы заседаний, совещаний и слушаний (следует обратиться к сайтам Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в которых проживают (проживали) обучающиеся).

*Методические указания по подготовке доклада*

Подготовка доклада предполагает определение цели доклада; подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада; составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности. Композиционное оформление доклада. Вступление должно содержать: название доклада; сообщение основной идеи; современную оценку предмета изложения; краткое перечисление рассматриваемых вопросов; интересную для слушателей форму изложения. Основная часть, в которой выступающий должен раскрыть суть темы, обычно строится по принципу отчёта. Задача основной части: представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой. Заключение – чёткое обобщение и краткие выводы по излагаемой теме.

Доклад может сопровождаться презентацией. Презентация выполняется с использованием соответствующего программного обеспечения, содержит несколько листов (страниц), на которых представлены основные положения доклада (в текстовом, табличном, схематическом виде). Рекомендуются использовать фотографии и рисунки для наглядного представления материала доклада.

#### *Методические указания по подготовке к устному (письменному) опросу*

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

#### *Методические указания по решению тестовых заданий*

Тест – это объективное стандартизированное измерение, поддающееся количественной оценке, статистической обработке и сравнительному анализу. Тест состоит из конечного множества тестовых заданий, которые предъявляются в течение установленного промежутка времени в последовательности, определяемой алгоритмом тестирующей программы.

В базе тестовых заданий используются следующие формы тестовых заданий: задания открытой формы, задания закрытой формы, задания на установление соответствия, задания на установление правильной последовательности.

К заданиям *закрытой формы* относятся задания следующих типов:

- один из многих (предлагается выбрать один вариант ответа из предложенных);
- многие из многих (предлагается выбрать несколько вариантов ответа из предложенных);
- область на рисунке (предлагается выбрать область на рисунке).

В тестовых заданиях данной формы необходимо выбрать ответ (ответы) из предложенных вариантов. Ответы должны быть однородными, т.е. принадлежать к одному классу, виду и роду. Количество вариантов ответов не менее 3-х, и не более 7.

Задания *открытой формы* служат для определения степени усвоения фактологических событий. Соответственно дидактическими единицами являются: понятия, определения, правила, принципы и т.д.

К заданиям открытой формы относятся:

- поле ввода (предлагается поле ввода, в которое следует ввести ответ);
- несколько пропущенных слов (предлагается заполнить пропуски);
- несколько полей ввода (предлагается ввести несколько значений).

Задание открытой формы имеет вид неполного утверждения, в котором отсутствует один (или несколько элементов), который (которые) необходимо вписать или ввести с клавиатуры

компьютера. Требование к данному тестовому заданию – четкая формулировка, требующая однозначного ответа. Каждое поле ввода соответствует одному слову. Количество пропусков (полей ввода) не должно быть больше трех (для тестовых заданий типа «Несколько полей ввода» допускается до пяти). Рекомендуется задание формулировать так, чтобы ответ был в именительном падеже. Образцовое решение (правильный ответ) должно содержать все возможные варианты ответов (синонимичный ряд, цифровая и словесная форма чисел и т.д.).

Задания *на установление соответствия* служат для определения степени знания о взаимосвязях и зависимостях между компонентами учебной дисциплины.

Задание имеет вид двух групп элементов (столбцов) и формулировки критерия выбора соответствия. Соответствие устанавливается по принципу 1:1. Т.е. одному элементу 1-ой группы (левого столбца) соответствует только один элемент 2-ой группы (правого столбца).

В тестовом задании *на упорядочение* предлагается установить правильную последовательность предложенных объектов (слова, словосочетания, предложения, формулы, рисунки и т.д.).

#### *Методические указания по подготовке контрольной работы, ПКЗ*

Контрольная работы должна представлять собой полное, систематизированное изложение темы и свидетельствовать об понимании обучаемым сути затрагиваемых им вопросов. Контрольная работа должна иметь аналитический, а не описательный характер. Положения и выводы, содержащиеся в контрольной работе, должны быть аргументированы и обоснованы примерами, статистическими данными, фактами, которые иллюстрируют те или иные теоретические положения. Излагать материал в контрольные работы рекомендуется простыми, четкими, короткими предложениями, избегая излишне наукообразных, декларативных фраз и малопонятных терминов без соответствующей их расшифровки. Особое внимание следует уделить грамматической и стилистической обработке текста работы.

Контрольная работы должна быть правильно оформлена. Титульный лист является первой страницей работы и содержит следующие реквизиты:

- полное наименование образовательного учреждения,
- наименование факультета и кафедры,
- тема контрольной работы,
- сведения об авторе работы,
- сведения о руководителе,
- местонахождение образовательного учреждения,
- год написания работы.

Содержательная часть контрольной работы должна открываться её содержанием, в структуре которого следует отразить с указанием номера соответствующей страницы:

- введение, смысл которого состоит в постановке темы и обосновании её выбора;
- основную часть;
- заключение, содержащее основные выводы и обобщения по теме контрольной работы;
- библиографический список.

Контрольная работа может быть проверена на наличие/отсутствие неправомерных заимствований в программе «Антиплагиат» как самим студентом (с приложением к тексту справки), так и преподавателем.

Текст контрольной работы оформляется печатным способом на одной стороне листа бумаги формата А4 с помощью текстового редактора Times New Roman через 1,5 интервала. Цвет шрифта должен быть черным, высота букв, кегль (шрифт) – 14. Полужирный шрифт не применяется. Текст работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм, левое – 30 мм. Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, применяя шрифты разной гарнитуры. Страницы, таблицы, рисунки нумеруются арабскими цифрами с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки. Оглавление (содержание) размещается на второй странице (нумерация страниц – автомати-

ческая), титульный лист не нумеруются. Приложения не включаются в общую нумерацию страниц.

В ходе работы над текстом студенту необходимо проследить за тем, чтобы в работе был правильно оформлен научный аппарат. Все цитаты, цифры и факты, проводимые в работе должны иметь ссылку на соответствующий источник, которая оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.0.5-2008 (включая Интернет-источники).

В контрольной работе используются только общепринятые сокращения и аббревиатуры. Наличие и правильность оформления ссылок являются важнейшими требованиями к контрольной работе, критерием самостоятельности труда её автора. Отсутствие ссылок на указанную в списке первоисточников литературу расценивается как явный признак плагиата. Однако чрезмерно увлекаться цитированием не стоит, поскольку объём цитируемого материала не должен превышать 25% объёма всего текста работы.

Контрольная работа студентами очной и очно-заочной формы обучения предоставляется в форме презентации. Требования к презентациям представлены в задании на контрольное семестровое задание в УМК-Д).

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. Захарова, Т. И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. И. Захарова. — Электрон. дан. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10647>, требуется авторизация. — Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90960&sr=1>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
2. Волкова, В. В. Государственная служба [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. В. Волкова, А. А. Сапфинова. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 207 с. - (Экзамен). - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114695>, требуется авторизация (дата обращения :14.01.2016). - Загл. с экрана.
3. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский, А. В. Кочетков, Г. А. Сульдина [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07946-3. — URL: <https://urait.ru/bcode/450217> (дата обращения: 13.11.2020). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.
4. Государственная служба : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский, А. В. Кочетков, Г. А. Сульдина [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 340 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09911-9. — URL: <https://urait.ru/bcode/451160> (дата обращения: 13.11.2020). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учеб. пособие для студентов вузов / Д. Ю. Знаменский. - Санкт-Петербург : Интермедиа, 2012. - 179 с.
5. Меньшова, В. Н. Организация государственной и муниципальной службы : учеб. пособие для студентов всех форм обучения / В. Н. Меньшова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - фил. РАНХиГС. - 3-е изд., перераб. и доп. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 291 с. – То же [Электронный ресурс]. -Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.sarpanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 11.01.2016). - Загл. с экрана.
6. Новокрещенов, А. В. Государственная кадровая политика : учеб. пособие для студентов всех форм обучения / А. В. Новокрещенов ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ,

Сиб. ин-т упр. - 2-е изд., перераб. и доп. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 197 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. - филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

7. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник / В. В. Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 679 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

## 6.2. Дополнительная литература

1. Аликаев, О. А. Кадровая политика [Электронный ресурс] / О. А. Аликаев. - Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2011. - 106 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141261&sr=1>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

2. Богдан, Н. Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования : учеб. пособие для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подгот. 38.03.03 - Упр. персоналом (квалификация (степень) "бакалавр") / Н. Н. Богдан, И. П. Бушуева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - 2-е изд., испр. и доп. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 108 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. - филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

3. Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. С. Вечер. - Электрон. дан. - Минск : Вышэйшая школа, 2013. - 352 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/35479>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

4. Владимиров, П. С. Госслужба и кадровая политика [Электронный ресурс] / П. С. Владимиров. - Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 12 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86572>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

## 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Кейс-стади «Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах на территории муниципального образования.

2. Методические указания по освоению дисциплины «Государственная кадровая политика» студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ.

3. Практикум по дисциплине «Государственная кадровая политика».

## 6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Рос. газ. - 2009. - 21 января.

2. О Правительстве Рос. Федерации: федеральный конституционный закон от 17.12.1997 № 2-ФКЗ // Рос. газета. - 1997. - 23 дек.

3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Рос. Федерации: федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // Рос. газета. - 2003. - 8 окт.

4. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Рос. Федерации: федеральный закон от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ // Рос. газета. - 1999. - 19 окт.

5. Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Рос. Федерации: указ Президента РФ от 21.08.2012 № 1199 // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2012. - 27 авг. - № 35. - ст. 4774.

6. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 // Рос. газета. - 2012. - 9 мая.



## 6.5. Интернет-ресурсы

1. Административная реформа в Российской Федерации: портал [Электронный ресурс]. – <http://www.ar.gov.ru/>
2. Всероссийский совет местного самоуправления [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.vsmsinfo.ru/> - свободн. — Загл. с экрана.
3. Госбук: Экспертная сеть [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.gosbook.ru>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.
4. Официальный интернет-портал правовой информации. [Электронный ресурс]. – <http://pravo.gov.ru/>
5. Официальный сайт Российской Федерации для размещения информации об учреждениях [Электронный ресурс]. –<http://bus.gov.ru/>
6. Портал государственных услуг [Электронный ресурс]. –<http://www.gosuslugi.ru/>
7. Правительство Российской Федерации [Электронный ресурс]. –<http://government.ru/>
8. Президент РФ [Электронный ресурс]. – <http://kremlin.ru/>
9. Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менедж-мент [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://ecsocman.ru/>, свободный. – Загл. с экрана.
10. Энциклопедия местного самоуправления [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://emsu.ru/> - ограниченный доступ — Загл. с экрана.

## 6.6. Иные источники

Не используются

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа - экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподавитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Учебные аудитории для проведения занятий практического типа - столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся - компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные.

Центр интернет-ресурсов - компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Справочные правовые системы «Гарант», «КонсультантПлюс», «КонсультантПлюс-Регион».

Библиотека - компьютеры с подключением к локальной сети филиала и Интернет, Wi-Fi, столы аудиторные, стулья.

Видеостудия для вебинаров - оборудованные компьютерами с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники+микрофон), столами и стульями. Используемое программное обеспечение - MS Word, MS Excel, Acrobat Reader, MS Power Point (или иной редактор презентаций); интернет-браузеры Google Chrome, Yandex, Internet Explorer; программы просмотра видео (MS Media Player, и другие совместимые с ПО); iSpring Free Cam8.

Материалы дисциплины «Государственная кадровая политика» размещены на портале Сибирского института управления – филиала РАНХиГС, в СДО Академия