

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Кадровая политика в современном мире»

Кафедра философии и социально-политических наук

Образовательная программа
41.03.04 Политология

Направленность (профиль) программы
Общий

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Форма обучения
Очная

Статус дисциплины:
Дисциплина по выбору

Махачкала, 2021 год

Рабочая программа дисциплины «Кадровая политика в современном мире» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 41.03.04 Политология, уровень бакалавриата от 23 августа 2017 г. № 814.

Разработчик:

Кафедра философии и социально-политических наук, доктор философских наук, профессор



Курбанов М.Г.

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры философии и социально-политических наук

от «09» 06 2021 г., протокол № 9

Зав. кафедрой



Яхьяев М.Я.

на заседании Методической комиссии факультета психологии и философии

от «02» 07 2021 г., протокол № 4

Председатель



Билалов М.И.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением от «09» 07 2021 г.

Начальник УМУ



Гасангаджиева А. Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Кадровая политика в современном мире» входит в основную профессиональную образовательную программу бакалавриата по направлению подготовки 41.03.04 Политология, профиль подготовки общий, как дисциплина по выбору.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой философии и социально-политических наук.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с основой государственной службы и кадровой политики, кадровая политикой и кадровым планированием, концепцией реформирования системы государственной службы, политической системой общества, политическими элитами и лидерами.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:

Универсальных: УК-2, УК-10.

Профессиональных: ПК-3.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: *лекции, практические занятия, самостоятельная работа и др.*

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме: *устные опросы, письменные контрольные работы, подготовку научных докладов, рефератов* и промежуточный контроль в форме *зачета*.

Объем дисциплины 2 зачетных единиц, в том числе в 72 академических часах по видам учебных занятий:

Семестр	Учебные занятия								Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем						СРС, в том числе зачет	
		всего	из них						
Лекции			Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
4	72	32	16		16			40	зачет

1. Цели освоения дисциплины

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Кадровая политика в современном мире» являются:

- формирование системы знаний об особенностях разработки и реализации кадровой политики и государства и организации в России и других странах, их использовании в государственном и муниципальном управлении;
- формирование определенных навыков стратегической работы с персоналом, определения задач, возможностей и ограничений кадровой политики в системе управления;
- формирования компетенций по использованию кадровой политики для повышения ее эффективности в управленческой организации и эффективности всей системы управления образованием в целом

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Кадровая политика в современном мире» входит в основную профессиональную образовательную программу бакалавриата по направлению подготовки 41.03.04 Политология, профиль подготовки общий, как дисциплина по выбору.

Дисциплина «Кадровая политика в современном мире» устанавливает тесную междисциплинарную связь с такими общепрофессиональными дисциплинами как «Политология», «Социология», «Философия», «Культурология», «Основы экономической теории», «Правоведение», и другие.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения и процедура освоения).

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность задач, обеспечивающих ее достижение исходя из действующих правовых норм.	Знает: - общую теорию права и основы проектной деятельности; - правовые нормы в сфере профессиональной деятельности и кадровой политики зарубежных стран, а также основы проектной деятельности в публичной сфере для решения круга задач профессиональной направленности. Умеет: опираясь на действующее международное законодательство в сфере кадровой политики, выявлять круг проблем в различных сферах жизнедеятельности, и исходя из этого формулировать цели и задачи в сфере профессиональной деятельности и оформлять в виде проекта Владеет: - навыками применения норм действующего международного законодательства в сфере кадровой политики для достижения поставленных целей и решения совокупности задач, обеспечивающих реализацию проекта	Устный опрос, письменный опрос
	УК-2.2. Выбирает оптимальный способ решения задач, учитывая действующие правовые нормы и имеющиеся ресурсы и ограничения.	Знает: - виды ресурсов и ограничений в том числе методологического и правового плана для определения оптимального способа решения поставленных в рамках проекта задач. Умеет: использовать международную нормативно-правовую документацию в сфере	

		кадрового обеспечения, имеющиеся ресурсы и ограничения при выборе оптимальных способов достижения поставленной цели. Владеет: - навыками работы с международной нормативно-правовой документацией в сфере кадрового обеспечения; - навыками кадрового планирования, выполнения профессиональных задач с учетом имеющихся ресурсов (информационных, кадровых и др) и ограничений, действующих правовых норм в сфере кадрового обеспечения и делопроизводства.	
УК-10. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-10.1. Способен формировать нетерпимое отношение к противоправному поведению	Знает: - базовую теорию права, в том числе регулируемую международные отношения и межгосударственные связи в сфере кадровой политики Умеет: - применять знания базовой теории права, в том числе регулирующей международные отношения и межгосударственные связи, в выстраивании кадровой политики. Владеет: - навыками применения базовых теорий права, в том числе в области международных отношений и межгосударственных связей, препятствуя в профессиональной деятельности коррупционному поведению в сфере кадровой политики	Устный опрос, письменный опрос, письменная контрольная работа
	УК-10.2. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Знает базовые принципы общей теории антикоррупционной политики и практические стороны ведения антикоррупционной политики в современном мире и России. Умеет применять в публичной политике базовые принципы общей теории антикоррупционной политики и практические стороны ведения антикоррупционной политики в современном мире и России в сфере кадрового обеспечения. Владеет навыками применения в публичной мировой поли-	

		тике и международных отношениях базовых принципов общей теории антикоррупционной политики и антикоррупционной политики в современном мире и России, демонстрируя нетерпимое отношение к коррупционному поведению в сфере кадрового обеспечения.	
ПК-3. Способность осуществлять аналитическую работу над содержанием политических средств массовой информации, а также определение обобщенных характеристик аудитории сайта	ПК-3.1. Способен вести аналитическую работу над тематическим содержанием политических средств массовых информационных	Знает - основной круг своих профессиональных обязанностей, а также технологии подбора и отбора персонала. Умеет -осуществлять аналитическую работу над содержанием политических средств массовой информации с целью анализа кадрового потенциала государственной и муниципальной службы. Владеет навыками аналитической работы над содержанием политических средств массовой информации с целью определения кадрового потенциала государственной и муниципальной службы	Устный опрос, письменный опрос, реферат
	ПК-3.2. Способен выводить на основе аналитических данных обобщенные характеристики аудитории сайта	Знает: алгоритм выведения на основе аналитических данных обобщенных характеристик аудитории сайта. Умеет: анализировать данные и выводить обобщённые характеристики аудитории сайта; Владеет: навыками синтеза разнородных дискурсов в политической сфере и выводить на основе этого прогнозы динамики развития кадрового состава государственных и муниципальных служб, управленческих элит.	

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)	Формы текущего контроля успе-
---	---------------------------	---------	---	-------------------------------

п/п	по модулям		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	...	Самостоятельная работа в т.ч. экзамен	ваемости и промежуточной аттестации
Модуль 1. Сущность современной кадровой политики								
1)	Эволюция и современное состояние представления о кадровой политике	5	4	4			4	Устный опрос
2)	Формирование кадровой политики	5	2	2			4	Устный опрос
3)	Сущность и содержание кадрового планирования	5	2	2			4	Устный опрос
4)	Государственная кадровая политика в России и за рубежом	5	2	2			4	Устный опрос
	Итого по модулю 1:36		10	10			16	Письменный опрос, реферат
Модуль 2. Кадровая политика в работе с персоналом								
5)	Технологии подбора и отбора персонала	5	2	2			8	Устный опрос
6)	Организация кадровой работы. Направления кадровой работы. Показатели эффективности кадровых служб	5	2	2			8	Устный опрос
7)	Политика использования персонала с учетом специфики государственной и муниципальной службы	5	2	2			8	Устный опрос
	Итого по модулю 2:36		6	6			24	Письменный опрос, реферат
	Всего: 72ч.		16	16			40	зачет

* Темы с интерактивной формой занятия, с использованием мультимедийных технологий.

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам.

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Модуль 1. Сущность современной кадровой политики

Тема 1. Эволюция и современное состояние представления о кадровой политике

Теоретические и методологические аспекты изучения кадровой политики в системе управленческих наук. Эволюция представления о кадровой политике в управленческой науке. Смысл и роль понятия кадровой политики в теории управления людьми. Формирование и реализация кадровой политики как функции управления. Понятие «кадровой стра-

тегии». Объект кадровой политики – человеческий фактор. Развитие представления о человеческом факторе в управленческих науках: научная организация труда, административное управление, школа человеческих отношений, поведенческие науки, концепция человеческого капитала, теории организационной культуры и организационное развитие.

Сущность и понятие кадровой политики. Типы кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Методики, значение кадрового планирования для эффективности кадровой политики предприятия. Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития.

Генезис научного знания о кадровой политике как подсистеме государственного и социального управления в современном мире. Объект и предмет кадроведения и кадровологии.

Государство как главный субъект формирования правовых основ кадровой политики. Общие представления о правовых основах кадровой политики. Критерии систематизации правовых основ кадровой политики. Методы и способы правового регулирования кадровой политики. Классификация правовых основ кадровой политики в зависимости от ее субъектов и объектов.

Тема 2. Формирование кадровой политики.

Механизм формирования кадровой политики. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики, разработка плана кадровых мероприятий. Кадровая стратегия.

Тема 3. Сущность и содержание кадрового планирования.

Основной цикл планирования. Планирование расходов на персонал. Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу. Структура расходов на персонал. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду. Правила постановки плановых целей: сопоставленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (Key Performance Indicators ? KPI), дополнительные показатели. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Актуальность и состояние бюджетирования. Бизнес-план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал

Тема 4. Государственная кадровая политика в сфере образования в России и за рубежом

Структура и функции государственной кадровой политики. Этапы развития ГКП. Цели и приоритеты ГКП. Концепция государственной кадровой политики РФ. Кадровая политика и кадровая работа в сфере образования. Принципы ГКП в сфере образования. 4. Роль и место кадровой политики в сфере образования в системе социальной политики государства. Взаимосвязь кадровой политики в сфере образования и демографической политики, политики в области занятости, в области образования, в области миграции, молодежной политики, гендерной политики.

Особенности кадровой политики в США, Японии, Западной Европе. Кадровая политика зарубежных стран в сфере образования. Структура государственной системы управления человеческими ресурсами РФ.

Концепция ГКП. Кадровая работа и Современная государственная политика. Научные предпосылки разработки Концепции ГКП. Сущностные черты государственной кадровой политики (содержательные принципы): научная обоснованность, реалистичность и со-

зидательность, ориентированность на укрепление российской государственности, комплексность, целостность и многоуровневость, перспективность, демократичность, духовность, нравственность, правовое обеспечение. Цели, приоритеты, стратегические направления реализации ГКП.

Характеристика социально-экономической ситуации современного периода в России. Необходимые источники и условия реализации кадровой политики: использование научных принципов познания социальных явлений, критическое осмысление и творческое применение научных знаний в сфере кадровой деятельности, учет опыта (отечественного и зарубежного), всесторонний анализ качественного состава работающих, опыта кадровой работы и перспектив кадрового обеспечения организаций, учреждений и предприятий.

Принципы анализа: конкретно-исторический подход, единство теории и практики, предвидение и прогнозирование. Последовательность исследовательского поиска. Общие тенденции развития кадровых структур. Основные методы исследования: системный подход, структурно-функциональный, социологический и статистический методы.

Кадровый процесс как управленческая деятельность в специфической сфере: содержание, этапы и уровни. Требования к обеспечению эффективности управления кадровыми процессами. Методы осуществления кадровой политики.

Модуль 2. Кадровая политика в работе с персоналом

Тема 5. Технологии подбора и отбора персонала

Подбор, отбор и наем персонала в общей стратегии и кадровой политики организации. Планирование персонала на различных этапах жизненного цикла организации. Определение качественной и количественной потребности в персонале. Анализ и проектирование работ и рабочих мест. Разработка требований к рабочему месту и профилирование должности. Основные источники покрытия потребности в персонале. Исследование внешнего и внутреннего рынков труда. Оценка трудовых ресурсов организации. Определение основных направлений поиска и отбора персонала. Скрининг, рекрутинг и хетхантинг. Разработка плана поиска, отбора и найма персонала. Поиск персонала с использованием. Интернет, Госслужбы занятости, прессы, ярмарок вакансий, конкурса проектов выпускников, личных связей и рекомендаций. Рекрутинговые технологии. Телефонные переговоры с кандидатом. Анализ резюме. Основные ошибки написания и анализа резюме. Виды интервью. Структура интервью. Подготовка и организация интервью. Стресс-интервью. «Кейс» - интервью. Ассессментцентр. Основные трудности и ошибки в проведении интервью. Тестирование кандидата. Объективные и проективные тесты, их достоинства и границы применения. Обработка и использование тестовой информации. Проверка рекомендаций. Наем персонала. Отбор персонала через кадровые агентства. Обоснование решения о договоре с кадровым агентством. Выбор агентства. Диалог с агентством: постановка задачи, зоны ответственности, консультирование, алгоритм подбора персонала, адаптация и сопровождение. Особенности отбора и найма персонала в образовательных организациях.

Тема 6. Организация кадровой работы. Направления кадровой работы. Показатели эффективности кадровых служб

Профессиональный профиль и деловая этика кадрового менеджмента. Кадровая политика и проблемы ее реализации. Типы кадровой политики в организациях. Этапы построения кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Ключевые компетенции специалиста по управлению кадрами. Особенности межфункционального взаимодействия специалиста по управлению кадрами. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента. Риски при построения системы управления персоналом. Этика деловых отношений в работе кадровых служб.

Тема 7. Политика использования персонала с учетом специфики государственной и муниципальной службы

Организация обучения персонала. Виды и формы обучения. Организация процесса обучения персонала – основные этапы. Управление деловой карьерой персонала: понятие, сущность, виды. Этапы управления деловой карьерой. Показатели эффективности управления карьерой. Формирование резерва кадров: планирование кадрового резерва; схема замещения должностей; этапы формирования кадрового резерва; работа с кадровым резервом

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Сущность современной кадровой политики

Тема 1. Эволюция и современное состояние представления о кадровой политике

1. Сущность и понятие кадровой политики.
2. Типы кадровой политики
3. Эволюция представления о кадровой политике в управленческой науке. Объект кадровой политики – человеческий фактор
4. Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития.
5. Генезис научного знания о кадровой политике как подсистеме государственного и социального управления в современном мире.
6. Объект и предмет кадроведения и кадровологии.
7. Государство как главный субъект формирования правовых основ кадровой политики.
8. Методы и способы правового регулирования кадровой политики.

Тема 2. Формирование кадровой политики.

1. Механизм формирования кадровой политики.
2. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики, разработка плана кадровых мероприятий.
3. Кадровая стратегия.

Тема 3. Сущность и содержание кадрового планирования.

1. Основной цикл планирования.
2. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения.
3. Правила постановки плановых целей: сонаправленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей.
4. Технология разработки бюджета расходов на персонал.

Тема 4. Государственная кадровая политика в сфере образования в России и за рубежом

1. Структура и функции государственной кадровой политики в сфере образования.
2. Концепция государственной кадровой политики РФ.
3. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и демографической политики
4. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и политики в области занятости

5. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и в области образования
6. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и молодежной политики
7. Структура государственной системы управления человеческими ресурсами РФ.
8. Особенности кадровой политики в сфере образования в США.
9. Особенности кадровой политики в сфере образования в Японии.
10. Особенности кадровой политики в сфере образования Западной Европе.

Модуль 2. Кадровая политика в работе с персоналом

Тема 5. Технологии подбора и отбора персонала

1. Подбор, отбор и наем персонала в общей стратегии и кадровой политики организации
2. Разработка плана поиска, отбора и найма персонала.
3. Особенности отбора и найма персонала в образовательных организациях.

Тема 6. Организация кадровой работы. Направления кадровой работы. Показатели эффективности кадровых служб

1. Кадровая политика и проблемы ее реализации.
2. Типы кадровой политики в организациях. Этапы построения кадровой политики.
3. Условия разработки кадровой политики.
4. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента.
5. Этика деловых отношений в работе кадровых служб.

Тема 7. Политика использования персонала с учетом специфики государственной и муниципальной службы

1. Организация обучения персонала. Виды и формы обучения.
2. Организация процесса обучения персонала – основные этапы. Управление деловой карьерой персонала: понятие, сущность, виды.
3. Этапы управления деловой карьерой. Показатели эффективности управления карьерой.
4. Формирование резерва кадров: планирование кадрового резерва; схема замещения должностей; этапы формирования кадрового резерва; работа с кадровым резервом

5. Образовательные технологии.

При реализации различных видов учебной работы предусматриваются следующие образовательные технологии:

- традиционные и интерактивные лекции с использованием мультимедийных технологий;
- семинары и коллоквиумы, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные и устные домашние задания, подготовка доклада, творческого эссе;

- участие в научно-методологических семинарах, коллоквиумах и конференциях;
- консультации преподавателя;
- встречи с представителями государственных и общественных организаций,
- мастер-классы экспертов и специалистов.
- самостоятельная работа бакалавра, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарским занятиям с использованием интернета и электронных библиотек, выполнение письменных работ.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Основными видами самостоятельной работы студентов являются:

- работа с учебной и справочной литературой,
 - конспектирование первоисточников,
 - выполнение индивидуальных домашних заданий, задач и упражнений,
 - изучение научной литературы по отдельным темам курса,
 - подготовка рефератов, научных сообщений по темам,
 - подготовка докладов к научным конференциям
1. Перечень основной, словарно-справочной и дополнительной литературы имеется в учебно-методическом кабинете кафедры.
 2. Первоисточники, обязательные и рекомендованные к конспектированию имеются в учебно-методическом кабинете кафедры.
 3. Электронная версия методических указаний по организации самостоятельной работы имеется на кафедре философии и социально-политических наук факультета психологии и философии ДГУ.
 4. Электронная библиотека учебных и контрольно-обучающих программ имеется на кафедре.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания.

А) Тематика рефератов, докладов, эссе, научных сообщений

1. Современная кадровая политика: уроки, проблемы, перспективы.
2. Кадровая политика как фактор эффективного политического управления регионом.
3. Органы государственной и муниципальной власти как субъекты государственной кадровой политики.
4. Теоретико-методологические основы разработки кадровой политики.
5. Принципы современной кадровой политики и проблемы их реализации.
6. Социальная сущность и детерминация ГКП в органах власти.
7. Классические теории в кадрологии.
8. Особенности социологического исследования кадровой политики.
9. Кадровые девиации и социальная патология.
10. Социальная сущность и классификация кадровых процессов.
11. Государственная кадровая политика в дореволюционной России.
12. Особенности кадровой политики в современной России.
13. Социодемографические тенденции формирования кадрового корпуса органов власти.
14. Проблемы регулирования кадровых процессов.
15. Проблемы развития кадровых служб в органах государственной власти.

16. Концепция государственной кадровой политики региона: опыт реализации и проблемы.
17. Региональные социокультурные особенности и исторические традиции кадровой политики в субъектах РФ.
18. Особенности осуществления государственной кадровой политики в современных условиях в субъектах Российской Федерации.
19. Различия в реализации ГКП в национально-территориальных и административно-территориальных образованиях.
20. Проблемы реализации Концепции кадровой политики в органах власти на региональном, муниципальном уровне.
21. Проблемы эффективности государственной кадровой политики на региональном, муниципальном уровне.
22. Кадровое обеспечение регионального управления как приоритетная задача субъектов кадровой политики.
23. Анализ кадровых потенциалов на региональном уровне.
24. Ценностные и нравственные основы реализации региональной кадровой политики.
25. Политические партии и общественные организации как субъекты ГКП.
26. Роль проблем кадровой политики в решениях профсоюзов.
27. Взаимодействие политических партий и органов власти в реализации ГКП.
28. Проблемы повышения квалификации и развития профессионализма кадров органов власти и управления.
29. Проблемы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления.
30. Проблемы формирования кадрового потенциала в отраслях народного хозяйства.
31. Механизмы и технологии взаимодействия государства и предпринимательских структур.
32. Кадровые технологии формирования и повышения ответственности государственных и муниципальных служащих.
33. Формирование ответственности кадров государственной и муниципальной службы в реализации ГКП.
34. Анализ использования технологий кадровой деятельности.
35. Зарубежный опыт формирования и реализации кадровой политики.

б) вопросы и задания для устного и письменного опроса

1. Сущность и понятие кадровой политики.
2. Типы кадровой политики
3. Эволюция представления о кадровой политике в управленческой науке.
Объект кадровой политики – человеческий фактор
4. Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития.
5. Генезис научного знания о кадровой политике как подсистеме государственного и социального управления в современном мире.
6. Объект и предмет кадроведения и кадровологии.
7. Государство как главный субъект формирования правовых основ кадровой политики.
8. Методы и способы правового регулирования кадровой политики
9. Механизм формирования кадровой политики.
10. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики, разработка плана кадровых мероприятий.

11. Кадровая стратегия.
12. Основной цикл планирования.
13. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения.
14. Правила постановки плановых целей: сонаправленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей.
15. Технология разработки бюджета расходов на персонал.
16. Структура и функции государственной кадровой политики в сфере образования.
17. Концепция государственной кадровой политики РФ.
18. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и демографической политики
19. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и политики в области занятости
20. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и в области образования
21. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и молодежной политики
22. Структура государственной системы управления человеческими ресурсами РФ.
23. Особенности кадровой политики в сфере образования в США.
24. Особенности кадровой политики в сфере образования в Японии.
25. Особенности кадровой политики в сфере образования Западной Европе.
26. Подбор, отбор и наем персонала в общей стратегии и кадровой политики организации
27. Разработка плана поиска, отбора и найма персонала.
28. Особенности отбора и найма персонала в образовательных организациях.
29. Кадровая политика и проблемы ее реализации.
30. Типы кадровой политики в организациях. Этапы построения кадровой политики.
31. Условия разработки кадровой политики.
32. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента..
33. Этика деловых отношений в работе кадровых служб.
34. Организация обучения персонала. Виды и формы обучения.
35. Организация процесса обучения персонала – основные этапы. Управление деловой карьерой персонала: понятие, сущность, виды.
36. Этапы управления деловой карьерой. Показатели эффективности управления карьерой.
37. Формирование резерва кадров: планирование кадрового резерва; схема замещения должностей; этапы формирования кадрового резерва; работа с кадровым резервом

В) вопросы итогового контроля:

1. Сущность и понятие кадровой политики.
 2. Типы кадровой политики
 3. Эволюция представления о кадровой политике в управленческой науке.
- Объект кадровой политики – человеческий фактор
4. Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития.
 5. Генезис научного знания о кадровой политике как подсистеме государственного и социального управления в современном мире.
 6. Объект и предмет кадроведения и кадровологии.
 7. Государство как главный субъект формирования правовых основ кадровой политики.

8. Методы и способы правового регулирования кадровой политики
9. Механизм формирования кадровой политики.
10. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики, разработка плана кадровых мероприятий.
11. Кадровая стратегия.
12. Основной цикл планирования.
13. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения.
14. Правила постановки плановых целей: сопоставленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей.
15. Технология разработки бюджета расходов на персонал.
16. Структура и функции государственной кадровой политики в сфере образования.
17. Концепция государственной кадровой политики РФ.
18. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и демографической политики
19. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и политики в области занятости
20. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и в области образования
21. Взаимосвязь кадровой государственной политики в сфере образования и молодежной политики
22. Структура государственной системы управления человеческими ресурсами РФ.
23. Особенности кадровой политики в сфере образования в США.
24. Особенности кадровой политики в сфере образования в Японии.
25. Особенности кадровой политики в сфере образования Западной Европе.
26. Подбор, отбор и наем персонала в общей стратегии и кадровой политики организации
27. Разработка плана поиска, отбора и найма персонала.
28. Особенности отбора и найма персонала в образовательных организациях.
29. Кадровая политика и проблемы ее реализации.
30. Типы кадровой политики в организациях. Этапы построения кадровой политики.
31. Условия разработки кадровой политики.
32. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента..
33. Этика деловых отношений в работе кадровых служб.
34. Организация обучения персонала. Виды и формы обучения.
35. Организация процесса обучения персонала – основные этапы. Управление деловой карьерой персонала: понятие, сущность, виды.
36. Этапы управления деловой карьерой. Показатели эффективности управления карьерой.
37. Формирование резерва кадров: планирование кадрового резерва; схема замещения должностей; этапы формирования кадрового резерва; работа с кадровым резервом

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля - 60% и промежуточного контроля - 40 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 10 баллов,
- участие на практических занятиях - 50 баллов,

- выполнение аудиторных контрольных работ -30 баллов.
 - устный и письменный опрос, написание рефератов - 10 баллов.
- Промежуточный контроль по дисциплине включает:
- письменная контрольная работа -50 баллов,
 - реферат - 50 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

а) Адрес сайта курса

http://dgu.ru/sveden/OOP_DGU

б) Основная литература:

1. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник / В. В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 679 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626>
2. Захарова, Т. И. Государственная служба и кадровая политика : учебное пособие / Т. И. Захарова. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 312 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90960>

в) Дополнительная литература:

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие для студентов по направлению подготовки 081100.68 Государственное и муниципальное управление / сост. С. В. Левушкина ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2014. – 168 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277421>
2. Кабашов, С. Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции : учебное пособие : [16+] / С. Ю. Кабашов ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2014. – 217 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=442886>
3. Кулешова, Н. Н. Основы проектной деятельности в сфере кадровой политики органов государственной и муниципальной власти : учебное пособие : [16+] / Н. Н. Кулешова, С. А. Трыканова. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 54 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=607470>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

Ниже приведен список адресов, ресурсы которых позволяют получить широкий доступ к электронным вариантам самых разных философских текстов:

- 1) eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. — Москва, 1999 – . Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
- 2) Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. – Махачкала, г. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/>
- 3) Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. – Махачкала, 2010 – Режим доступа: <http://elib.dgu.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

В ходе учебного процесса студент выполняет следующие виды работ:

- конспектирование лекций и учебной литературы;
 - проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх;
 - поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по тематическому обзору;
 - выполнение контрольных работ, творческих эссе, рефератов, др. учебных заданий,
 - решение письменных и реферативных заданий;
 - работа с политологическими словарями, справочниками, энциклопедиями;
 - работа с вопросами для самопроверки;
 - моделирование и/или анализ конкретных проблемных ситуаций ситуации;
- Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач:
- углубления и расширения теоретико-методологических знаний;
 - развития познавательных способностей и активности студентов, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности;
 - формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
 - развития исследовательских умений.

Самостоятельная работа выступает в формах анализа и обобщения студентом прочитанного на лекциях учебного материала, подготовки к семинарским занятиям, проработки вопросов и тем, представленных программой для самостоятельного изучения, подготовки докладов, устных сообщений, рефератов и др. В процессе самостоятельной работы закрепляются и совершенствуются умения и навыки студентов, полученные на лекциях и семинарских занятиях, более глубоко прорабатывается учебный материал, осмысливаются полученные на лекциях и семинарских занятиях знания. Кроме обычной самостоятельной работы, существует такая её форма как управляемая самостоятельная работа студента. Особенностью её является то, что она ведётся под контролем преподавателя.

Преподаватель определяет задания и даёт рекомендации по её выполнению, а также проверяет её результаты. Управляемая самостоятельная работа используется обычно для изучения более важных вопросов курса. В процессе проведения любой формы самостоятельной работы студент может обращаться за консультацией к преподавателю по тем или иным интересующим его или вызвавшим затруднение вопросам.

Индивидуальная работа проводится преподавателем с отдельными студентами, как правило, с целью ликвидации каких-либо пробелов в знаниях или с целью их дальнейшего углубления. В процессе индивидуальной работы развиваются умения и навыки студентов в изучении предмета, вырабатываются собственные представления по тем или иным проблемам курса.

Основная учебная литература и методические пособия имеются в читальном зале Научной библиотеки ДГУ, а также в методическом кабинете кафедры философии и социально-политических наук ДГУ. Отдельные учебные материалы также находятся на сайте кафедры (см. www.dgu.ru/). Рекомендуется также активно использовать электронные библиотеки таких учебных порталов, информационно-справочные и поисковые системы, среди которых можно назвать следующие:

- ✓ Электронно-библиотечная система IPRbooks (www.iprbookshop.ru/);
- ✓ Национальная электронная библиотека ([нэб.рф](http://nab.ru/))
- ✓ ЭБС Университетская библиотека ONLINE (<http://biblioclub.ru/>)

Перечень рекомендуемой литературы к учебно-методической подготовке студентов в ходе самостоятельной работы и электронные средства обучения (в частности, электрон-

ный учебник по политологии, электронный политологический словарь и др.) предоставляются студентам во время практических занятий.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word ит. д);
2. Дистанционное взаимодействие со студентами;
3. Образовательная платформа ДГУ MOODL;
4. Образовательный блог для изучения курса «Политология» *;
5. Полезные ссылки журналов и сайтов по политологии;
6. Программное обеспечение электронного ресурса ДГУ;
7. Статьи из журналов перечня ВАК профессорско-преподавательского состава кафедры*;
8. Электронное издание УМК*.

* Информация вывешена на сайте кафедры философии и социально-политических наук в разделах: образовательный блог, публикации, полезные ссылки.

Прямая ссылка кафедры

<http://cathedra.dgu.ru/?id=1479>

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

- компьютерный класс факультета,
- Интернет-центр ДГУ, Научная библиотека ДГУ.
- кабинет самостоятельной работы кафедры, оснащенный мультимедийным оборудованием с выходом в интернет, партами, столами, стульями, литературой