



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

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Российская кадровая политика»

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:
входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений

Махачкала, 2021 год

Рабочая программа дисциплины «Российская кадровая политика» 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 политических наук, доцент  Гаджиев М.М.

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры философии и социально-политических наук от «09» 06 2021 г., протокол № 9

Зав. кафедрой

 Яхьяев М.Я.

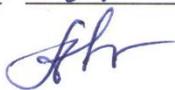
на заседании Методической комиссии факультета психологии и философии от «02» 07 2021 г., протокол № 4

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 «Российская кадровая политика» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы бакалавриата по направлению 41.03.04 Политология, профиль подготовки общий.

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, кадровой политикой и кадровым планированием, концепцией реформирования системы государственной службы, политической системой общества, политическими элитами и лидерами.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:

Общепрофессиональных: ОПК-4; ОПК-7.

Профессиональных: ПК-2.

Дисциплина «Российская кадровая политика» устанавливает тесную междисциплинарную связь с такими общепрофессиональными дисциплинами как «Политология», «История России», «Социология», «Философия», «Культурология», «Религиоведение», «Экономика», «Правоведение и противодействие коррупции», «Современная российская политика» и другие.

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							СРС, в том числе зачет	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)	
	в том числе:									
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					КСР			консультации
		всего	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР				
5	72	28	14		14			44	зачет	

1. Цели освоения дисциплины

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Российская кадровая политика» являются:

- способность реализовывать специальные программы по повышению эффективности взаимодействия в сфере организации политико-управленческих процессов в администрировании взаимоотношений между органами власти (федерального, регионального и местного уровня), организаций сферы бизнеса и общественных организаций.

- формирование представлений у студентов об окружающей социально-политической реальности, особенностях политических процессов, протекающих в обществе, становлении, развитии и функционировании политических институтов и отношений, законодательной, исполнительной и судебной системой страны, избирательной системы

страны. что в совокупности позволит студентам лучше социализироваться и адаптироваться в современном мире.

- подготовка высококвалифицированных специалистов для науки, производства на основе фундаментального образования, позволяющего выпускникам быстро адаптироваться к потребностям общества.

- развитие у студентов социально-личностных качеств, способствующих их творческой активности, общекультурному росту и социальной мобильности – целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности, самостоятельности, гражданственности, приверженности этическим ценностям, коммуникации, толерантности, настойчивости в достижении цели.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Российская кадровая политика» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы бакалавриата по направлению 41.03.04 Политология, профиль подготовки общих.

Дисциплина «Российская кадровая политика» устанавливает тесную междисциплинарную связь с такими общепрофессиональными дисциплинами как «Политология», «Социология», «Философия», «Культурология», «Религиоведение», «Экономика», «Правоведение и противодействие коррупции», «Современная российская политика» 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
ОПК-4. Способен устанавливать причинно-следственные связи, давать характеристику и оценку общественно-политическим и социально-экономическим событиям и процессам, выявляя их связь с экономическим, социальным и культурно-цивилизационным контекстами, а также с объективными тенденциями и закономерностями комплексного развития на гло-	ОПК-4.1. Способность критически анализировать, классифицировать, типологизировать информацию о современных научных достижениях в философии и инновациях в системе образования на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий для самостоятельного решения стандартных задач профессиональной деятельности.	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые и специальные знания и навыки теоретического и прикладного характера в области политических наук. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять базовые и специальные знания и навыки теоретического и прикладного характера в области политических наук. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> базовыми и специальными знаниями и навыками теоретического и прикладного характера в области политических наук. 	Устный опрос, письменный опрос
	ОПК-4.2. Дать характеристику и	Знает:	

<p>бальном, макро-региональном, национально-государственном, региональном и локальном уровнях</p>	<p>оценку общественно-политическим событиями и процессам, выявляя их связь с экономическим, социальным и культурноцивилизационным контекстом, а также в их взаимосвязанном комплексецивилизационным контекстами, а также с объективными тенденциями и закономерностями комплексного развития на глобальном, макрорегиональном, национально-государственном, региональном и локальном уровнях</p>	<p>- приёмы выведения характеристик и оценок общественно-политическим событиями и процессам, их связи с экономическим, социальным и культурноцивилизационным контекстом, а также в их взаимосвязанном комплексе.</p> <p>Умеет:</p> <p>- решать стандартные задачи профессиональной деятельности учитывая характеристики и оценки общественно-политическим событиями и процессам, их связи с экономическим, социальным и культурноцивилизационным контекстом, а также в их взаимосвязанном комплексе..</p> <p>Владеет:</p> <p>- методами и приёмами решения стандартных задач профессиональной деятельности учитывая характер и оценки общественно-политическим событиями и процессам, их связи с экономическим, социальным и культурноцивилизационным контекстом, а также в их взаимосвязанном комплексе.</p> <p>.</p>	
<p>ОПК-7. Способен составлять и оформлять документы и отчеты по результатам профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-7.1. Составлять отчетную документацию по итогам профессиональной деятельности в соответствии с установленными правилами и нормами.</p>	<p>Знает:</p> <p>- алгоритм составления отчетной документации по итогам профессиональной деятельности в соответствии с установленными правилами и нормами.</p> <p>Умеет:</p> <p>- Составлять отчетную документацию по итогам профессиональной деятельности в соответствии с установленными правилами и нормами.</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос</p>

		<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками составления от-четной документации по итогам профессиональной деятельности в соответствии с установленными правилами и нормами. 	
	<p>ОПК-7.2. Готовить и представлять сообщения перед целевой аудиторией по широкому кругу общественно политических сюжетов, в том числе с использованием мультимедийных средств</p>	<p>Знает</p> <ul style="list-style-type: none"> - технику подготовки и представления сообщения перед целевой аудиторией по широкому кругу общественно политических сюжетов, в том числе с использованием мультимедийных средств <p>Умеет</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготавливать и представлять сообщения перед целевой аудиторией по широкому кругу общественно политических сюжетов, в том числе с использованием мультимедийных средств. <p>Владеет</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками подготовки и представления сообщения перед целевой аудиторией по широкому кругу общественно политических сюжетов, в том числе с использованием мультимедийных средств 	
<p>ПК-2. Способен разрабатывать основные направления (концепции) вещания, связанные с освещением проблематики внутриполитической и внешнеполитической направленности в средствах массовой информации и осуществления эфирного пла-</p>	<p>ПК-2.1. Способен разрабатывать основные направления (концепции) вещания, связанные с освещением проблематики внутриполитической и внешнеполитической направленности в средствах массовой информации.</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - алгоритм разработки основных направлений (концепции) вещания, связанные с освещением проблематики внутриполитической и внешнеполитической направленности в средствах массовой информации. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать основные направления (концепции) вещания, связанные с освещением проблематики внутриполитической и внешнеполитической направленности в средствах мас- 	

<p>нирования совместно с коллегами,</p>		<p>со-вой информации</p> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками ведения вещания, связанные с освещением проблематики внутриполитической и внешнеполитической направленности в средствах массовой информации 	
	<p>ПК-2.2. Способен разрабатывать основные направления (концепции) вещания, связанные с осуществлением эфирного планирования совместно с коллегами.</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности разработки основных направлений (концепции) вещания, связанные с осуществлением эфирного планирования совместно с коллегами. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать компьютерную и технологическую поддержку деятельности связанной с осуществлением эфирного планирования совместно с коллегами деятельности связанной с осуществлением эфирного планирования совместно с коллегами. 	

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

№	Разделы и темы дисциплины	Се- мест	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. Введение в российскую кадровую политику								
1)	Российская кадровая политика как отрасль научного знания и учебная дисциплина	5	2	2			5	Устный опрос
2)	Концепция кадровой политики: понятие, функции, сущностные черты, цели и приоритеты (федеральный и региональный уровни)	5	2	2			5	Устный опрос
3)	Российская кадровая политика как инструмент политического управления регионами Юга России	5	2	2			5	Устный опрос
4)	Кадры в системе взаимоотношений политических партий и органов власти	5	2	2			5	Устный опрос
	Итого по модулю 1:36		8	8			20	Письменный опрос, реферат
Модуль 2. Кадровая политика и национальная безопасность								
5)	Административно-политическая элита и аппарат государственных органов: формирование, взаимодействие, эффективность.	5	2	2			8	Устный опрос
6)	Профессиональное образование и профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих	5	2	2			8	Устный опрос
7)	Современная кадровая политика в системе национальной безопасности современной России	5	2	2			8	Устный опрос
	Итого по модулю 2:36		6	6			24	Письменный опрос, реферат
	Всего: 72ч.		14	14			44	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. Введение в российскую кадровую политику

Тема 1. Российская кадровая политика как отрасль научного знания и учебная дисциплина

Понятие современной кадровой политики. Генезис научного знания о кадровой политике как подсистеме государственного и социального управления в современной России. Объект и предмет кадроведения и кадрологии.

Методологические принципы и требования в изучении государственной кадровой политики (ГКП): 1) философские общенаучные принципы знания; 2) разработка теории кадрологии (кадроведения); 3) выбор соответствующих методологическому подходу методов исследования (как общеметодологических, так и прикладных) технологий, процедур исследования. Важный аспект разработки теорий кадровой политики – проблемы сочетания объективного и субъективного, общего и особенного. Подходы к определению ГКП: деятельностной и политико-административной.

Понятийный аппарат ГКП: кадры, кадровый процесс, кадровые отношения, персонал, кадровый потенциал и др.

Методы исследования: социологический, структурно-функциональный, конкретно-исторический, сравнительного и статистического анализа, моделирования. Значение информационной базы исследования кадровой политики.

Объект государственной кадровой политики. Предмет ГКП – существенные черты и элементы содержания государственного воздействия на кадровую политику. Субъекты ГКП: народ, государство, его органы, политические партии, общественные, экономические, другие объединения и движения. Роль федеральных и региональных органов власти в законодательном обеспечении ГКП, представительстве интересов граждан, осуществлении демократического контроля над проведением кадровой политики.

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.

Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ о правовом регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.

Федеральные законы «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации» как правовая основа кадровой политики в системе государственной службы.

Тема 2. Концепция кадровой политики: понятие, функции, сущностные черты, цели и приоритеты (федеральный и региональный уровни)

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

ние 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.

Тема 3. Российская кадровая политика как инструмент политического управления регионами

Особенности политического управления регионом. Субъекты и объекты кадровой политики региональной государственной власти. Партийно-советская модель кадровой политики: активность, системность, преемственность, воспитание и политическая подготовка, последовательность, отчетность, партийный монополизм, классовый подход, слабая законодательная и нормативно-правовая база кадровой деятельности, «закостенение» кадрового корпуса и др. Уроки критического анализа и современные политико-правовые подходы к разработке современной государственной кадровой политики.

Концепция государственной кадровой политики в органах государственной власти региона. Технологии кадрового обеспечения аппаратов органов государственной и муниципальной власти региона. Факторы демократизации кадровых процессов на региональном уровне.

Основное содержание Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона: приоритеты и цели, практические задачи. Механизм реализации концепции, ее взаимосвязь с другими целевыми федеральными и региональными программами, научное, информационно-аналитическое, пропагандистское и финансовое обеспечение.

Принципы как руководящие идеи, способ достижения результата в процессе деятельности. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики.

Использование принципов кадровых технологий, процедур и институционализированного подхода в реализации ГКП и оптимизации всей кадровой деятельности. Общественный контроль над процессами формирования и развития кадрового потенциала региона.

Механизмы реализации государственной кадровой политики: сущность и структура. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, материально-финансовые. Специфические механизмы: механизмы обеспечения востребованности кадрового потенциала общества, механизмы защиты личности, общества и государства от непрофессионализма, механизмы защиты профессионалов от некомпетентного вмешательства в их деятельность и др.

Региональные социокультурные и исторические традиции, и осуществление региональной кадровой политики в субъектах РФ. Проблемы реализации Концепции кадровой политики в органах власти: организационные, финансовые, правовые, низкий процент госслужащих с профессиональным образованием, неэффективность мер стимулирования дополнительного послевузовского образования, дискриминация карьерного продвижения в органы исполнительной власти молодых специалистов и женщин, представителей некоренного населения регионов, политическая ангажированность по субъективным признакам при подборе кадров на престижные ответственные посты, низкая эффективность функционирования кадровых служб в муниципальных органах.

Тема 4. Кадры в системе взаимоотношений политических партий и органов вла-

сти

Политические партии как важный субъект государственной кадровой политики. П.Сорокин о партиях как факторе социальной циркуляции. Региональный аспект политической деятельности. Механизм взаимоотношений политических партий и государства в работе с кадрами (элементы механизма, факторы влияния партий на формирование представительных органов, требования к профессионализму и квалификации депутатов, межфракционная деятельность, особенности функционирования парламентских партий). Влияние политических партий на функционирование исполнительных органов (противоречие между эффективностью аппарата и политикой мажоритарной партии, политическая нейтральность и «департизация» госслужащих, «политики» и «управленцы» и др.). Подготовка политической элиты.

Модуль 2. Кадровая политика и национальная безопасность

Тема 5. Административно-политическая элита и аппарат государственных органов: формирование, взаимодействие, эффективность.

Административно-управленческая элита как особая кадровая группа. Структура и типологическое многообразие правящей элиты. Признаки, статус и структура административно-политической элиты. Правящая элита федерального уровня; региональная правящая элита; контрэлиты и околоэлитное окружение. Цели и функции административно-политической элиты.

Государственно-управленческая элита как результат исторического развития экономических, политических и социальных отношений. Научные традиции разработки проблем административно-политической элиты (В. Парето, Г. Моска, Р. Михельс, Р. Миллс).

Концепция В. Вильсона – Ф. Гудноу о дихотомии политического властвования и государственной службы, ее главные исторические последствия.

Объективные условия и субъективные трудности становления современной российской элиты. Позитивные и негативные последствия использования принципа «команды» в формировании федеральной и региональной управленческой элиты. Сильные и слабые стороны российской административно-политической элиты в условиях демократической модернизации российского общества.

Тема 6. Профессиональное образование и профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих

Государственная образовательная политика: повышение качества, доступности, эффективности образования, его перспективный, непрерывный и инновационный характер, рост социальной мобильности и активности молодежи и др.

Государственная служба как профессия в сфере государственного управления. Особенности государственной службы как профессиональной деятельности (согласование интересов людей; исполнение властных функций; управленческий труд; публичный характер государственной службы; иерархичность; сословно-корпоративная организация; карьерный вид деятельности; принцип меритократичности и др.).

Профессиональная идентификация способностей человека и требований государственных должностей государственной службы. Методика разработки, обоснования и применения критериев оценки результативности деятельности государственных и муниципальных служащих.

Современные технологии и методики профессионального обучения кадров управления. Управление профессионально-квалификационным развитием государственных и муниципальных служащих.

Тема 7. Современная кадровая политика в системе национальной безопасности современной России

Базовые дисфункции государственной кадровой политики. Кадровая безопасность и надежность персонала органов государственного и муниципального управления. Методы обеспечения надежности (антикоррупционный аспект). Методические подходы к обеспечению надежности персонала (сотрудников) ведомственных организаций в интересах государственной и общественной безопасности.

Ответственность в государственной и муниципальной службе. Формирование ответственности как необходимого качества руководящих кадров в ходе реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона. Методика анализа и диагностирования ответственности. Технологии повышения ответственности в государственном и муниципальном управлении: компьютерная система контроля деятельности аппарата госслужащих, анализ информации о деятельности органов и руководителей органов государственного и муниципального управления, подотчетность, общественный контроль, комплексные проверки, отчеты, собеседования, гласность, служебные расследования, меры привлечения к ответственности госслужащих и руководящих кадров

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Введение в российскую кадровую политику

Тема 1. Российская кадровая политика как отрасль научного знания и учебная дисциплина

1. Понятие современной кадровой политики, ее сущность и методы. Кадрология, Кадроведение.
2. Предмет, объект и субъекты современной кадровой политики.

Тема 2. Концепция кадровой политики: понятие, функции, сущностные черты, цели и приоритеты (федеральный и региональный уровни)

1. Концепция ГКП, структура и функции ГКП
2. Цели, приоритеты, и стратегическое направление реализации ГКП

Тема 3. Российская кадровая политика как инструмент политического управления регионами

1. Механизм реализации государственной кадровой политики: сущность и структура
2. Особенности реализации ГКП в регионах

Тема 4. Кадры в системе взаимоотношений политических партий и органов власти

1. Система взаимоотношений политических партий и государства в работе с кадрами
2. Влияние политических партий на функционирование власти

Модуль 2. Кадровая политика и национальная безопасность

Тема 5. Административно-политическая элита и аппарат государственных орга-

нов: формирование, взаимодействие, эффективность.

1. Классические теории элит. Система рекрутирования элит. Типология моделей элитообразования
2. Взаимодействие политических элит с группами интересов и группами давления.

Тема 6. Профессиональное образование и профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих

1. Государственная образовательная политика
2. Дополнительное профессиональное образование

Тема 7. Современная кадровая политика в системе национальной безопасности современной России

1. Понятие и виды безопасности. Кадровая безопасность
2. Кадровые девиации

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.

Критерии оценки

За подготовку реферата, доклада, сообщения студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице.

Критерий оценки	Содержание	Баллы
Новизна материала	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность темы; - формулировка нового аспекта проблемы; - умение работать с научными и информационными источниками, систематизировать и структурировать материал; - наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; - стилевое единство текста 	30
Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> - анализ и оценка использованной литературы: научная литература (монографии и публикации в научных журналах) статистические данные 	20
Степень раскрытия сущности вопроса	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата - соответствие содержания теме реферата - полнота и глубина проведенного исследования - умение систематизировать и обобщать исследуемые источники, делать выводы - умение сопоставлять различные точки зрения по теме - способность давать характеристику и оценку отдельным политическим событиям и процессам 	30
Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> - оформление ссылок на использованную литературу - оформление списка литературы - владение терминологией - соблюдение требований к оформлению реферата 	20

Перевод баллов в пятибалльную шкалу оценок представлен в таблице.

Количество баллов	Оценка
90-100	Отлично
70-80	Хорошо
50-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

б) вопросы и задания для устного и письменного опроса

1. Понятие государственной кадровой политики, ее сущность. Кадрология и кадроведение.
2. Методология и методы исследования кадровой науки и учебной дисциплины.
3. Понятийный аппарат ГКП.
4. Системный анализ государственной кадровой политики.
5. Эффективность кадровой политики.
6. Кадровая политика: зарубежный опыт.
7. Предмет ГКП – содержание государственного воздействия на кадровую политику.
8. Субъекты ГКП: народ, государство, его органы, политические партии, общественные, экономические, другие объединения и движения.
9. Классификация правовых основ кадровой политики в зависимости от ее субъектов и объектов.
10. Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ о правовом регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.
11. Концепция ГКП: научные подходы к определению.
12. Функции и сущностные принципы ГКП.
13. Цели, приоритеты и стратегические направления реализации ГКП.
14. Проблемы и направления государственной кадровой политики.
15. Государственная кадровая политика как подсистема государственного управления.
16. Источники и условия реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
17. Принципы анализа качественного состава работающих, опыта кадровой работы и перспектив кадрового обеспечения организаций, учреждений и предприятий.
18. Кадровый процесс как управленческая деятельность в специфической сфере: содержание, этапы и уровни.
19. Особенности прошлого опыта решения методологических проблем кадровой политики.
20. Концепция ГКП: научные подходы к определению.
21. Функции и сущностные принципы ГКП.
22. Цели, приоритеты и стратегические направления реализации ГКП.
23. Проблемы и направления государственной кадровой политики.
24. Государственная кадровая политика как подсистема государственного управления.
25. Источники и условия реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
26. Принципы анализа качественного состава работающих, опыта кадровой работы и перспектив кадрового обеспечения организаций, учреждений и предприятий.
27. Кадровый процесс как управленческая деятельность в специфической сфере: содержание, этапы и уровни.
28. Особенности прошлого опыта решения методологических проблем кадровой политики.
29. Место кадровой политики среди основных направлений политического управления.
30. Организационно-управленческий и аксиологический аспекты кадровой политики. (критерии кадровой политики)
31. Проблемы использования технологий кадрового обеспечения аппаратов органов власти.
32. Технология отбора персонала в органы государственного управления.
33. Карьерный процесс в органах государственной власти.
34. Система взаимоотношений политических партий и государства в работе с кадрами.
35. Механизм формирования кадров представительных органов власти региона.
36. Влияние политических партий на функционирование исполнительной власти.
37. Кадровые технологии в системе государственной службы.
38. Кадровая политика в политических партиях.
39. Партийные элиты и партийное строительство в современной России.

40. «Партия власти» как особое явление политической жизни современной России.
41. Современные российские партии в региональных политических процессах.
42. Власть и политические партии: проблемы компетентности и эффективного взаимодействия.
43. Классические теории элит. Соотношение теорий элит, классовой теории и теории стратификации.
44. Понятие модели рекрутирования элиты. Типология моделей элитообразования.
45. Взаимодействие политических элит с группами интересов и группами давления.
46. Элита «бюрократического» типа: сущность, историческая эволюция.
47. Смена моделей социально-политической организации общества и особенности трансформации политической элиты в России в 90-е гг. XX в.
48. Эволюция взаимодействия федеральной и региональной элит. Типы управленческих команд в регионах.
49. Государственная образовательная политика.
50. Дополнительное профессиональное образование.
51. Элитный уровень государственной кадровой политики: ориентация на профессионализм.
52. Управление профессионально-квалификационным развитием государственных и муниципальных служащих.
53. Современные технологии и методики профессионального обучения кадров управления.
54. Понятие и виды безопасности. Кадровая безопасность.
55. Кадровые девиации. Надежность персонала как составляющая кадровой безопасности.
56. Ответственность как фактор эффективности в социальном управлении.
57. Формирование ответственности кадров государственной и муниципальной службы.
58. Кадровая политика в системе государственного управления как фактор укрепления национальной безопасности России.
59. Методы обеспечения надежности кадрового состава.
60. Ответственность в политическом управлении.
61. Ответственность органов власти перед гражданами.
62. Организация государственной службы в некоторых зарубежных государствах: принципы отбора, критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности, «Система заслуг» и ее принципы.
63. Особенности подготовки и повышения квалификации в странах Запада.
64. Способы адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях.
65. Универсальные черты формирования госаппарата в различных странах.
66. Основные тенденции в развитии государственной службы в зарубежных государствах.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» (86-100 баллов) выставляется студенту, если показал знания теоретического материала и ответил на все вопросы;

- оценка «хорошо» (66-85 баллов) выставляется студенту, если показал знания теоретического материала и поверхностно ответил на некоторые вопросы;

- оценка «удовлетворительно» (51-65 баллов) выставляется студенту, если слабо показал знания теоретического материала и затруднился с ответом на дополнительные вопросы

оценка «неудовлетворительно» (0-50 баллов) выставляется студенту, если он отказался от ответа или показал незнание теоретического материала и не ответил на вопрос

В) вопросы итогового контроля:

1. Понятие современной кадровой политики, ее сущность и методы. Кадрология, Кадроведение.
Предмет, объект и субъекты современной кадровой политики.
2. Концепция ГКП, структура и функции ГКП
3. Методологические принципы и требования в изучении государственной кадровой политики (ГКП)
4. Цели, приоритеты, и стратегическое направление реализации ГКП
5. Механизм реализации государственной кадровой политики: сущность и структура
6. Базовые механизмы государственной кадровой политики
7. Особенности реализации ГКП в регионах
8. Региональные социокультурные и исторические традиции, и осуществление региональной кадровой политики в субъектах РФ
9. Система взаимоотношений политических партий и государства в работе с кадрами
10. Влияние политических партий на функционирование власти
11. Классические теории элит. Система рекрутирования элит. Типология моделей элитообразования
12. Взаимодействие политических элит с группами интересов и группами давления.
13. Государственная образовательная политика
14. Дополнительное профессиональное образование
15. Понятие и виды безопасности. Кадровая безопасность
16. Кадровые девиации
17. Региональный аспект политической деятельности
18. Государственная служба как профессия в сфере государственного управления
19. Методические подходы к обеспечению надежности персонала
20. Методика анализа и диагностирования ответственности
21. Административно-управленческая элита как особая кадровая группа.
22. Структура и типологическое многообразие правящей элиты.
23. Признаки, статус и структура административно-политической элиты.
24. Концепция В. Вильсона – Ф. Гудноу о дихотомии политического властвования и государственной службы, ее главные исторические последствия.
25. Цели и функции административно-политической элиты
26. Характеристика социально-экономической ситуации современного периода в России.
27. Принципы анализа: конкретно-исторический подход, единство теории и практики, предвидение и прогнозирование.
28. Последовательность исследовательского поиска.
29. Основные методы исследования: системный подход, структурно-функциональный, социологический и статистический методы
30. Объективные условия и субъективные трудности становления современной российской элиты.
31. Сильные и слабые стороны российской административно-политической элиты в условиях демократической модернизации российского общества.
32. Базовые дисфункции государственной кадровой политики.
33. Кадровая безопасность и надежность персонала органов государственного и муниципального управления.
34. Методы обеспечения надежности (антикоррупционный аспект).
35. Ответственность в политическом управлении.
36. Ответственность органов власти перед гражданами.

37. Организация государственной службы в некоторых зарубежных государствах: принципы отбора, критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности, «Система заслуг» и ее принципы.
38. Особенности подготовки и повышения квалификации в странах Запада.
39. Способы адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях.
40. Универсальные черты формирования госаппарата в различных странах.
41. Основные тенденции в развитии государственной службы в зарубежных государствах
42. Система взаимоотношений политических партий и государства в работе с кадрами.
43. Механизм формирования кадров представительных органов власти региона.
44. Влияние политических партий на функционирование исполнительной власти.
45. Кадровые технологии в системе государственной службы.
46. Кадровая политика в политических партиях.
47. Партийные элиты и партийное строительство в современной России.
48. «Партия власти» как особое явление политической жизни современной России.
49. Взаимодействие политических элит с группами интересов и группами давления.
50. Элита «бюрократического» типа: сущность, историческая эволюция.
51. Смена моделей социально-политической организации общества и особенности трансформации политической элиты в России в 90-е гг. XX в.

Критерии оценки зачёта

«Зачтено» выставляется студенту, если в ходе учебного процесса он выполняет следующие виды работ (и в совокупности модулей набирает средний бал равный – 51 и выше):

- конспектирует в отдельных тетрадях темы лекций, семинарских занятий, учебную литературу, ведёт словарь терминов, в том числе, конспектирует темы вынесенные на самостоятельное изучение;
- проявляет высокую активность на семинарских занятиях;
- регулярно получает 51 и более баллов на семинарах, тестировании и по докладно-реферативной работе;
- постоянно работает с вопросами для самопроверки;
- углубляет и расширяет теоретико-методологические знания;
- формирует самостоятельное мышление и т.д.

«Не зачтено» выставляется студенту, если студент пропускает занятия, небрежно ведёт или не ведёт вовсе тетради, не готовится к занятиям, не выполняет задания, или выполняет их формально, не отвечает на задаваемые вопросы.

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.
- фронтальный опрос - 10 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- письменная контрольная работа -50 баллов,
- тестирование - 50 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

а) адрес сайта курса

http://dgu.ru/sveden/OOP_DGU

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

А) 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>

Б) 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 тестовых 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 та-

ких 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, электронный 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 "Философии"*;
5. Полезные ссылки журналов и сайтов по философии*;
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,
- учебно-методический кабинет кафедры, оснащенный мультимедийным оборудованием.