



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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИИ

**Кафедра Государственного и муниципального управления
Факультета Управления**

**Образовательная программа магистратуры
38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

**Направленность (профиль) программы
Система государственного и муниципального управления**

**Форма обучения
очная, очно-заочная, заочная**

**Статус дисциплины: входит в общенаучный модуль ОПОП
обязательная часть**

Махачкала, 2022

Рабочая программа дисциплины Кадровая политика и кадровый аудит организации составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление от «13» августа 2020 г. №1000.

Разработчик(и): кафедра Государственного и муниципального управления,
Асриянц Каринэ Геннадьевна к.э.н, доцент



Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Государственного и муниципального управления» от
«22» 02 2022 г., протокол № 6

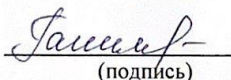
зав. кафедрой


(подпись)

Айгумов А.Д.

на заседании Учебно-методической комиссии факультета управления от
«16» 03 2022 г., протокол № 6

Председатель


(подпись)

Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением «31» 03 2022г.

Начальник УМУ


(подпись)

Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина Кадровая политика и кадровый аудит организации входит в обязательную часть ОПОП магистратуры, общенаучный модуль по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленности (профиля) «Система государственного и муниципального управления».

Дисциплина реализуется на факультете управления, кафедрой «Государственного и муниципального управления».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением и обсуждением кадровой политики и кадровом аудите организации, умении максимально использовать кадровый потенциал организации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: универсальных – УК- 3.

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

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости: в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 4 зачетные единицы, в том числе в академических часах по видам учебных занятий:

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе экзамен		
		всего	из них						
		Лекции и	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
3	144	38	20		18			106	зачет

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе экзамен		
		всего	из них						
		Лекции и	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
3	144	32	14		18			112	зачет

Заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе экзамен		
		всего	из них						
		Лекции и	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
2	144	12	6		6			132	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» являются:

- формирование у студентов магистерской программы современных представлений о кадровой политике и кадровом аудите организации, умений максимально использовать кадровый потенциал организации.

– воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина Кадровая политика и кадровый аудит организации входит в обязательную часть ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленности (профиля) «Система государственного и муниципального управления».

Дисциплина находится в логической и содержательно методической взаимосвязи с другими частями ОП и базируется на знаниях основ государственного управления.

Изучение данной дисциплины должно предшествовать изучению:

Государственная служба, Теория и механизмы современного государственного управления

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-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Знает: выработку стратегии командной работы и на ее основе организацию отбора членов команды для достижения поставленной цели Умеет: вырабатывать стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели Владеет: выработкой стратегии командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Устный опрос, письменный опрос; тестирование;
	УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений	Знает: организацию и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений Умеет: организовать и корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений Владеет: организацией и корректировкой работы команды, в том числе на	

		основе коллегиальных решений	
УК-3.3.	Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	<p>Знает: Разрешение конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создание рабочей атмосферы, позитивный эмоциональный климат в команде</p> <p>Умеет: разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде</p> <p>Владеет: разрешением конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; созданием рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде</p>	
УК-3.4.	Организует (предлагает план) обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	<p>Знает: организацию (предлагает план) обучения членов команды и обсуждения результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов</p> <p>Умеет: организовать (предлагает план) обучение членов команды и обсуждать результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов</p> <p>Владеет: организацией (предлагает план) обучения членов команды и обсуждением результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов</p>	
УК-3.5.	Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат;	<p>Знает: полномочия членов команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат;</p> <p>Умеет: делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, давать обратную связь по</p>	

		результатам, принимать ответственность за общий результат; Владеет: делегированием полномочий членам команды и распределением поручений, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат;	
--	--	---	--

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	...	Самостоятельная работа в т.ч. экзамен	
	Модуль 1.							
1	Тема 1. Исторический аспект формирования кадровой политики	3	2	2			14	Устный опрос, Реферат
2	Тема 2. Теоретические основы кадровой политики		2	2			14	Устный опрос,
	Итого по модулю 1:		4	4			28	Тестирование, опрос
	Модуль 2.							
3	Тема 3. Кадровая политика на государственной гражданской службе	3	4	2			14	Устный опрос, Реферат
4	Тема 4. Кадровый аудит организации		2	2			12	Устный опрос
	Итого по модулю 2:		6	4			26	Тестирование, опрос
	Модуль 3.							
5	Тема 5. Управление кадровыми процессами в организации	3	2	2			12	Устный опрос
6	Тема 6. Формирование кадровой службы организации и пути совершенствование ее деятельности		4	4			12	Устный опрос, Реферат
	Итого по модулю 3:		6	6			24	Тестирование, опрос
	Модуль 4.							
7	Тема 7. Определение потребности в кадрах как ключевая проблема кадрового планирования.		4	4			28	Устный опрос
	Итого по модулю 4:		4	4			28	Тестирование, опрос

	ИТОГО:		20	18			106	зачет
--	--------	--	----	----	--	--	-----	-------

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	...	Самостоятельная работа в т.ч. экзамен	
	Модуль 1.							
1	Тема 1. Исторический аспект формирования кадровой политики	3	2	2			14	Устный опрос, Реферат
2	Тема 2. Теоретические основы кадровой политики		2	2			14	Устный опрос, Реферат
	<i>Итого по модулю 1:</i>		4	4			28	Тестирование, опрос
	Модуль 2.							
3	Тема 3. Кадровая политика на государственной гражданской службе	3	2	4			14	Устный опрос
4	Тема 4. Кадровый аудит организации		2	2			12	Устный опрос, реферат
	<i>Итого по модулю 2:</i>		4	6			26	Тестирование, опрос
	Модуль 3							
5	Тема 5. Управление кадровыми процессами в организации	3	2	4			8	Устный опрос
6	Тема 6. Формирование кадровой службы организации и пути совершенствование ее деятельности		2	2			6	Устный опрос
	<i>Итого по модулю 3:</i>		4	6			12	Тестирование, опрос
7	Тема 7. Определение потребности в кадрах как ключевая проблема кадрового планирования.		2	2			6	Устный опрос
	<i>Итого по модулю 4:</i>		2	2			32	Тестирование, опрос
	ИТОГО:		14	18			112	зачет

4.2.3. Структура дисциплины в заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	...	Самостоятельная работа в т.ч. экзамен	

	Модуль 1.							
1	Тема 1. Исторический аспект формирования кадровой политики	2	1	1			16	Устный опрос, Реферат
2	Тема 2. Теоретические основы кадровой политики		1	1			16	Устный опрос, Реферат
	<i>Итого по модулю 1:</i>		2	2			32	Тестирование, опрос
	Модуль 2.							
3	Тема 3. Кадровая политика на государственной гражданской службе	2	1	1			16	Устный опрос
4	Тема 4. Кадровый аудит организации		1	1			16	Устный опрос, реферат
	<i>Итого по модулю 2:</i>		2	2			32	Тестирование, опрос
	Модуль 3							
5	Тема 5. Управление кадровыми процессами в организации	2	1				18	Устный опрос
6	Тема 6. Формирование кадровой службы организации и пути совершенствование ее деятельности			1			16	Устный опрос
	<i>Итого по модулю 3:</i>		1	1			34	Тестирование, опрос
7	Тема 7. Определение потребности в кадрах как ключевая проблема кадрового планирования.		1	1			34	Устный опрос, реферат
	<i>Итого по модулю 4:</i>		1	1			34	Тестирование, опрос
	ИТОГО:		6	6			132	зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Модуль 1.

Тема 1. Исторический аспект формирования кадровой политики

История формирования кадровой политики как отдельной функциональной стратегии управления. Номенклатура как тип советской кадровой политики. Подготовка профессиональных управляющих: отечественный и зарубежный опыт.

Тема 2. Теоретические основы кадровой политики

Понятие, уровни и средства кадровой политики. Широкое и узкое понимание термина «кадровая политика». Характеристика государственной кадровой политики. Характеристика кадровой политики организации. Современные требования к кадровой политике организации. Состояние и основные направления совершенствования кадровой политики организации.

Модуль 2.

Тема 3. Кадровая политика на государственной гражданской службе

Сущность кадровой политики; Принципы работы с персоналом в системе государственной гражданской службы; Основные направления государственной кадровой политики в России; Реформирование государственной службы; Оценка кадрового корпуса государственных гражданских служащих; Мероприятия направленные на решения кадровых вопросов.

Тема 4. Кадровый аудит организации

Понятие кадрового аудита. Виды кадрового аудита. Внешний и внутренний кадровый аудит. Кадровый аудит и другие формы аудита. Необходимость и основные причины проведения кадрового аудита. Содержание и направления кадрового аудита. Составляющие и параметры кадрового аудита. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита. Этапы кадрового аудита. Методы кадрового аудита. Аудит кадровых документов как основа кадрового аудита. Результат кадрового аудита. Оформление отчетов по кадровому аудиту. Влияние кадрового аудита на реализацию и совершенствование кадровой политики организации.

Модуль 3.

Тема 5. Управление кадровыми процессами в организации

Стратегия управления кадровыми процессами в организации. Сущность и цели кадрового планирования в организации Основные направления деятельности по управлению кадровыми процессами организации и развитию ее кадрового потенциала. Набор и отбор кадров. Организация работы по адаптации кадров. Обучение кадров. Система служебно-профессионального продвижения кадров. Оплата труда кадров. Модели стимулирования внутренней мотивации кадров. Деловая оценка и аттестация кадров.

Тема 6. Формирование кадровой службы организации и пути совершенствование ее деятельности

Принципы построения кадровой службы организацией. Цели и функции кадровой службы организации. Организационная структура кадровой службы организации. Отечественный и мировой опыт определения компетенций специалистов кадровых служб. Документационное обеспечение кадровой службы организации. Основные направления модернизации работы кадровой службы организации в современных условиях

Модуль 4.

Тема 7. Определение потребности в кадрах как ключевая проблема кадрового планирования.

Потребность организации в кадрах. Управленческие действия по отношению к различным категориям служащих. Факторы, влияющие на потребность в кадрах. Этапы кадрового планирования. Количественная потребность в кадрах. Качественная потребность в кадрах. Типовая номенклатура государственных должностей. Текущая и перспективная потребность в кадрах. Планирование найма персонала. Планирование выбора персонала из претендентов. Планирование адаптации сотрудников.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1.

Тема 1. Исторический аспект формирования кадровой политики

1. Основные этапы развития научной мысли, касательно управления кадровыми процессами.

3. Общее и особенное в отечественном опыте формирования корпуса профессиональных управляющих.

4. Формирование государственной кадровой политики в Российской Федерации в постсоветский период.

Литература

1. Захарова, Т. И. Государственная служба и кадровая политика : учебное пособие / Т. И. Захарова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 с. — ISBN 978-5-374-00365-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/10647.html>

2. Конталев, В. А. Основы государственной службы и кадровой политики : методические рекомендации по практическим занятиям / В. А. Конталев. — Москва : Московская государственная академия водного транспорта, 2008. — 89 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/46739.html>

Тема 2. Теоретические основы кадровой политики

1. Широкое и узкое понимание термина «кадровая политика». Основные требования к кадровой политике организации.

2. Сущность кадровой политики и стратегии управления кадрами.

3. Принципы кадровой политики.

4. Инновации в кадровой политике на государственной и муниципальной службе Российской Федерации.

Литература

1. Захарова, Т. И. Государственная служба и кадровая политика : учебное пособие / Т. И. Захарова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 с. — ISBN 978-5-374-00365-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/10647.html>

Модуль 2.

Тема 3. Кадровая политика на государственной гражданской службе

1. Реформирование государственной службы и основные направления государственной кадровой политики.

2. Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной гражданской службы.

3. Кадровые программы и кадровые мероприятия в системе государственной гражданской службы.

Литература.

1. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / С. И. Журавлев [и др.] ; под редакцией С. И. Журавлева, В. И. Петрова, Ю. Н. Туганова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13270-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/457365>

2. Моттаева, А. Б. Государственная и муниципальная служба : учебно-методическое пособие / А. Б. Моттаева, Д. А. Максимова, И. Е. Янов. — Москва : МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2019. — 38 с. — ISBN 978-5-7264-1939-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/95517.html>

3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/47307.html>

4. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html>

Тема 4. Кадровый аудит организации

1. Основные причины проведения кадрового аудита.

2. Содержание и направления кадрового аудита. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита.

3. Кадровый аудит организации на основе использования матрицы целей и задач.

Литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/47307.html>

2. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-

8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html>

Модуль 3.

Тема 5. Управление кадровыми процессами в организации

1. Основные направления деятельности по управлению кадровым потенциалом организации.

2. Современные технологии оценки кандидатов при конкурсном отборе кадров.

4. Управление служебно-профессиональным развитием кадров. Основные методы деловой оценки и аттестации кадров.

6. Деловая игра «Аттестация руководителя кадровой службы организации».

Литература

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html>

Тема 6. Формирование кадровой службы организации и пути совершенствование ее деятельности

1. Принципы построения кадровой службы организации.

2. Цели и функции кадровой службы организации.

3. Основные элементы организационной структуры кадровой службы организации.

4. Направления совершенствования работы кадровой службы организации в современных условиях

5. Подготовка проекта положения о кадровой службе организации.

Литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/47307.html>

Модуль 4.

Тема 7. Определение потребности в кадрах как ключевая проблема кадрового планирования.

1. Различие качественной и количественной потребности в кадрах.

2. Факторы влияния на потребность государственного органа в кадрах.

3. Методы определения потребности в кадрах на государственной службе.

4. Экспертные методы определения потребности в кадрах на государственной службе.

Литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/47307.html>

2. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html>

4.3.3. Лабораторные занятия по данной дисциплине не предусмотрены

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается

широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- проведение командных и сценарных игр, которые способствуют эффективной и слаженной работе внутри каждой команды, а также помогают наладить отношения между командами;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов. Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Технические и электронные средства обучения и текущего контроля, а также иллюстративные и презентационные материалы:

1. Контрольные тесты по темам и по всему курсу - электронная версия имеется в отделе тестирования и на кафедре Государственного и муниципального управления, факультета управления ДГУ.
2. Методические указания по организации самостоятельной работы по курсу - электронная версия материалов имеется на кафедре Государственного и муниципального управления, факультета управления ДГУ, а также у методиста кафедры.
3. Электронная библиотека учебных и контрольно-обучающих программ имеется на кафедре. Текущий контроль - тесты, контрольная работа. Итоговый контроль – экзамен + курсовая работа. Для определения уровня усвоения студентами знаний в области курса в соответствии с учебной программой в процессе аттестации используются тестовые задания, контрольные вопросы.

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

7.1. Типовые контрольные задания

Тематика рефератов

1. Основные тенденции и противоречия развития кадровой политики и кадрового аудита в Российской Федерации на современном этапе.
2. Методологические аспекты формирования кадрового потенциала России.
3. Правовая регламентация кадровой политики и кадрового аудита организации.
4. Проблемы совершенствования правового регулирования кадровой политики и кадрового аудита организации.
5. Система управления кадрами организации.
6. Методология анализа кадровой политики организации.
7. Технологии управления кадрами организации.
8. Эффективные системы оплаты труда.
9. Зарубежный опыт и отечественная практика установления минимальной заработной платы.
10. Порядок проведения конкурсного отбора персонала организации. Состав, содержание, порядок подготовки и оформление приказов об конкурсном отборе персонала организации.
11. Порядок проведения аттестации работников организации. Состав, содержание, порядок подготовки и оформление приказов об аттестации персонала организации.
12. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита организации.
13. Особенности кадрового аудита в государственных и муниципальных организациях.
14. Задачи и функции кадровой службы. Положения об отделе кадров как основной нормативный документ работы кадровой службы.
15. Состав кадровой службы. Характеристика системы кадровой документации.
16. Организация работы кадровой службы организации.
17. Должностные инструкции как основной документ по организации труда персонала организации.
18. Подготовка кадровой документации к проверке.
19. Эффективность управления персоналом в секторе государственного и муниципального управления.
20. Аудит кадровой службы.
21. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава организации.
22. Формирование кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы.
23. Оптимальное использование кадров организации.
24. Основные направления реформирования кадровой политики и кадровой работы в системе государственной и муниципальной службы России.
25. Управление персоналом государственной службы в развитых зарубежных странах.
26. Сравнительный анализ кадровой политика в федеральной государственной службе России и США.

Кейс задания

№Кейс

№вопрос2

Основная задача кадрового планирования состоит в определении потребностей организации в человеческих ресурсах как в краткосрочный, так и долгосрочный период. В отношении категорий служащих руководство и кадровые подразделения государственного органа должны принимать определенные управленческие действия, по действующему персоналу. Определите

управленческие действия, принимаемые в отношении действующего персонала

№да

оценка производительности труда

№да

обучение и развитие

№да

управление карьерным ростом

№нет

оценка текучести персонала

№вопрос3

Основная задача кадрового планирования состоит в определении потребностей организации в человеческих ресурсах как в краткосрочный, так и долгосрочный период. В отношении категорий служащих руководство и кадровые подразделения государственного органа должны принимать определенные управленческие действия, по действующему персоналу. Установите последовательность принимаемых действий в отношении действующего персонала

№да

оценка производительности труда

№да

распределение работников

№да

обучение и развитие

№да

оплата и мотивация

№вопрос4

Основная задача кадрового планирования состоит в определении потребностей организации в человеческих ресурсах как в краткосрочный, так и долгосрочный период. В отношении категорий служащих руководство и кадровые подразделения государственного органа должны принимать определенные управленческие действия, по действующему персоналу. Установите соответствие действий принимаемых в отношении действующего персонала

1.действующий персонал

2.новички

3.потенциальные сотрудники

4.персонал покинувший организацию

№да

оценка производительности труда

№да

процесс адаптации

№да

отработка внешних связей

№да

оценка текучести персонала

№Кейс

№вопрос2

В ряде зарубежных стран в настоящее время разработаны оригинальные модели государственной гражданской службы, которые могут подразделяться на модели

в зависимости от формы государственного устройства: модели в федеративных и унитарных государствах. Определите, модели государственной гражданской службы реализуемые в федеративных государствах

№да

децентрализованная открытая

№да

относительно децентрализованная

закрытая

№нет

централизованная закрытая

№нет

относительно децентрализованная

открытая

№вопрос3

В ряде зарубежных стран в настоящее время разработаны оригинальные модели государственной гражданской службы, которые могут подразделяться на модели в зависимости от формы государственного устройства: модели в федеративных и унитарных государствах. Установите верное ранжирование категорий государственных служащих во Франции.

№да

чиновники, выполняющих функции по разработке концепций и руководству

№да

чиновники, являются исполнителями управленческих концепций

№да

чиновники, выполняющие технические функции

№да

чиновники, выполняющие вспомогательные функции

№вопрос4

В ряде зарубежных стран в настоящее время разработаны оригинальные модели государственной гражданской службы, которые могут подразделяться на модели в зависимости от формы государственного устройства: модели в федеративных и унитарных государствах. Установите верное соответствие моделей и форм государственного устройства.

1.централизованная закрытая модель

2.относительно децентрализованная закрытая модель

3.относительно децентрализованная открытая модель
4.децентрализованная открытая модель
№да
реализуемая в унитарном государстве
№да
реализуется в федеративном государстве
№да
реализуемая в унитарном государстве
№да
реализуется в федеративном государстве
№Кейс
№вопрос2
Институт отбора и прохождения персонала государственной гражданской службы представляет собой систему мероприятий, обеспечивающих формирование такого состава государственных гражданских служащих, количественные и качественные характеристики которого отвечают целям и задачам государственной гражданской службы. Должности государственной гражданской службы в соответствии с ФЗ-79, подразделяются на категории и группы
Должности категорий «руководители» и «помощники (советники)» подразделяются на: (выберите несколько вариантов ответа)
№да
высшую, главную
№да
высшую,ведущую
№нет
высшую,старшую
№нет
главную,младшую
№вопрос3
Институт отбора и прохождения персонала государственной гражданской службы представляет собой систему мероприятий, обеспечивающих формирование такого состава государственных гражданских служащих, количественные и качественные характеристики которого отвечают целям и задачам государственной гражданской службы. Должности государственной гражданской службы в соответствии с ФЗ-79, подразделяются на категории и группы

Установите правильную иерархию категорий должностей гражданской службы
№да
руководители
№да
помощники
№да
специалисты
№да
обеспечивающие специалисты
№вопрос4
Институт отбора и прохождения персонала государственной гражданской службы представляет собой систему мероприятий, обеспечивающих формирование такого состава государственных гражданских служащих, количественные и качественные характеристики которого отвечают целям и задачам государственной гражданской службы. Должности государственной гражданской службы в соответствии с ФЗ-79, подразделяются на категории и группы
Сопоставьте понятия и определения вопросов связанных с государственной службой
1.аттестация
2.квалификационный экзамен
3.стажировка
4.повышение квалификации
№да
кадровые мероприятия,призванные оценить уровень труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности
№да
способ оценки профессиональных навыков работников
№да
деятельность по приобретению опыта работы или повышение квалификации по специальности, а также работа по специальности в течение определённого испытательного срока, называемого испытательным стажем, для определения возможности зачисления на штатную должность
№да
один из видов профессионального обучения работников предприятия,

которое проводится с целью повышения уровня теоретических знаний, совершенствования практических навыков и умений

№ Кейс

№ вопрос 2

В начале XVII в. На смену местничеству приходит четко регламентированная, иерархическая модель, сформированная Петром I. В ходе петровских административных реформ в России был осуществлен переход от традиционной модели к рациональной, которая основывается на авторитете писаных законодательно-правовых норм и должностных инструкций

Определите признаки рациональной модели петровской административной реформы

№ да

разработанная по единому плану система норм и административных правил, регламентирующая деятельность чиновников

№ да

формальная иерархия уровней управления, учреждений и государственных служащих

№ нет

выслуга и служебная пригодность

№ нет

корпоративно-профессиональное сообщество

№ вопрос 3

В начале XVII в. На смену местничеству приходит четко регламентированная, иерархическая модель, сформированная Петром I. В ходе петровских административных реформ в России был осуществлен переход от традиционной модели к рациональной, которая основывается на авторитете писаных законодательно-правовых норм и должностных инструкций

Установите правильную последовательность признаков рациональной модели петровских административных реформ

№ да

формальная иерархия уровней управления государственных служащих

№ да

высокая степень функциональной дифференциации административного аппарата

№ да

наличие определенных принципов, регулирующих правовой статус, материальное положение и продвижение по службе

№ да

формирование определенной корпоративной психологии бюрократии

№ вопрос 5

В начале XVII в. На смену местничеству приходит четко регламентированная, иерархическая модель, сформированная Петром I. В ходе петровских административных реформ в России был осуществлен переход от традиционной модели к рациональной, которая основывается на авторитете писаных законодательно-правовых норм и должностных инструкций

_____ все ответственные работники, назначение на должность которых гласно или негласно производилось политическим руководством страны, перечень лиц, подлежащих назначению

№ да

номенклатура

№ кейс

№ вопрос 1

Реализация принципов построения и функционирования системы государственной службы обеспечивается федеральными законами. В законе № 58-ФЗ заложены основные принципы построения и функционирования государственной службы.

К организационному принципу государственной службы Российской Федерации относится

№ да

принцип профессионализма и компетентности

№ нет

принцип разумной управляемости

№ нет

принцип законности

№ нет

принцип равного доступа граждан на государственную службу

№ вопрос 2

Реализация принципов построения и функционирования системы государственной службы обеспечивается федеральными законами. В законе №58-ФЗ заложены основные принципы построения и функционирования государственной службы

Каковы принципы государственной службы

№да

законности, федерализма

№да

приоритета прав и свобод человека и гражданина

№нет

ресурсного потенциала государственной службы

№нет

основополагающих законов

№вопрос5

Реализация принципов построения и функционирования системы государственной службы обеспечивается федеральными законами. В законе №58-ФЗ заложены основные принципы построения и функционирования государственной службы.

_____ первый принцип построения и функционирования государственной службы

№да

федерализм

№Кейс

№вопрос2

Главной целью государственной службы является практическое осуществление функций государства, решение его задач, обеспечение благосостояния общества, удовлетворение публичных интересов на основе принципов и положений, установленных в Конституции РФ, федеральных законах и законах субъектов Федерации

Определите в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе, каковы функции государственной службы

№да

управление как процесс обеспечения законности и правопорядка, стабильности и развития общества

№да

ведение государственных дел, обеспечение работоспособности всех ветвей власти

№нет

замещение должности государственной службы, исполнение соответствующих должностных обязанностей

№нет

получение денежного вознаграждения за счет средств государственного бюджета как единственного источника дохода

№вопрос3

Главной целью государственной службы является практическое осуществление функций государства, решение его задач, обеспечение благосостояния общества, удовлетворение публичных интересов на основе принципов и положений, установленных в Конституции РФ, федеральных законах и законах субъектов Федерации.

Установите правильную последовательность функций

государственной службы по убыванию

№да

управление как процесс обеспечения законности и правопорядка, стабильности и развития общества

№да

ведение государственных дел, обеспечение работоспособности всех ветвей власти

№да

исполнение законов и обеспечение исполнения законов

№да

регулирование в определенной сфере

№вопрос5

Главной целью государственной службы является практическое осуществление функций государства, решение его задач, обеспечение благосостояния общества, удовлетворение публичных интересов на основе принципов и положений, установленных в Конституции РФ, федеральных законах и законах субъектов Федерации.

Государственная _____ институт

ведения публичных дел, института реализации законов и функций государства

№да

служба

№ Кейс

№ вопрос 2

Эффективность органов государственной власти, помимо производительности, характеризуется качеством работ, их сложностью и своевременностью выполнения. Целостное рассмотрение проблемы оценки эффективности в системе государственной службы основано на построении взаимоувязанной системы оценок

Каковы общие критерии оценок эффективности органов государственной власти

№ да

комплексность

№ да

надежность

№ да

приоритетность

№ нет

открытость

№ вопрос 4

Эффективность органов государственной власти, помимо производительности, характеризуется качеством работ, их сложностью и своевременностью выполнения. Целостное рассмотрение проблемы оценки эффективности в системе государственной службы основано на построении взаимоувязанной системы оценок

Установите соответствие характеристики показателей эффективности органов государственной власти

1. действенный

2. правильно сформулированный

3. надежный

4. соответствующий

№ да

показатель должен быть в состоянии измерять то, ради измерения чего он и был разработан

№ да

в целях обеспечения сбора информации и взаимодействия показатель должен иметь недвусмысленное определение

№ да

при повторном использовании применительно к одним и тем же

факторам показатель должен давать одинаковое значение

№ да

показатель должен отражать то, что руководство организации намеревается достигнуть, а также его решения

№ вопрос 5

Эффективность органов государственной власти, помимо производительности, характеризуется качеством работ, их сложностью и своевременностью выполнения. Целостное рассмотрение проблемы оценки эффективности в системе государственной службы основано на построении взаимоувязанной системы оценок.

_____ государственного

служащего – соответствие профессионального уровня, способностей, личностных и деловых качеств государственного служащего, а так же его подхода к выполнению должностных обязанностей и результатов его профессиональной деятельности тем целям, которые ставятся перед ним государственным органом.

№ да

эффективность

№ Кейс

№ вопрос 2

Основной проблемой государственной службы, в соответствии с Федеральной целевой программой реформирования государственной службы в РФ является недостаточность эффективной кадровой политики в сфере государственной службы. Кадровая политика на государственной службе это деятельность государственных органов, важное приоритетное направление деятельности государства, направленное на формирование кадрового состава и совершенствование трудового потенциала

Каковы основные направления кадровой работы в подразделении по вопросам государственной службы и кадров

№ да

организация подготовки проектов актов государственного органа и оформление соответствующих решений государственного органа

№да
организация и обеспечение проведения аттестации государственных гражданских служащих, квалификационных экзаменов
организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение государственных гражданских служащих в кадровый резерв

№да
ведение трудовых книжек и личных дел государственных гражданских служащих

№нет
анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации

№вопрос4
Основной проблемой государственной службы, в соответствии с Федеральной целевой программой реформирования государственной службы в РФ является недостаточность эффективной кадровой политики в сфере государственной службы. Кадровая политика на государственной службе это деятельность государственных органов, важное приоритетное направление деятельности государства, направленное на формирование кадрового состава и совершенствование трудового потенциала

Установите соответствие типов кадровой политики

- 1.рациональная
- 2.реактивная
- 3.превентивная
- 4.пассивная

№да
руководство имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации. Кадровая служба располагает средствами не только диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период

№да
руководство осуществляет контроль за симптомами кадровой ситуации и предпринимает меры по локализации кризиса. Кадровые службы располагают средствами диагностики

№да
руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, однако не имеет средств для влияния на нее. Кадровая служба располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период

№да
у руководства отсутствует четко выраженная программа действий в отношении персонала, кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий. Кадровая служба не имеет прогноза кадровых потребностей и не располагает средствами оценки персонала

№вопрос5
Основной проблемой государственной службы, в соответствии с Федеральной целевой программой реформирования государственной службы в РФ является недостаточность эффективной кадровой политики в сфере государственной службы. Кадровая политика на государственной службе это деятельность государственных органов, важное приоритетное направление деятельности государства, направленное на формирование кадрового состава и совершенствование трудового потенциала

_____отработка конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, оценка эффективности этих мер

№да
мониторинг

№Кейс
№вопрос2
Должность как исходная структурная единица включает формальные элементы. Иногда должность государственного служащего определяют как первичное структурное образование органа государственного управления, наделенное обязанностью, правами и ответственностью, необходимыми для реализации общественного статуса как должностного лица

Определите группы должностей относятся к обеспечивающим специалистам

№да

главная, ведущая

№да

старшая, младшая

№нет

высшая, старшая

№нет

высшая, главная

№вопрос3

Должность как исходная структурная единица включает формальные элементы. Иногда должность государственного служащего определяют как первичное структурное образование органа государственного управления, наделенное обязанностью, правами и ответственностью, необходимыми для реализации общественного статуса как должностного лица

Распределите по убыванию категории должностей государственной службы

№да

руководители

№да

помощники

№да

специалисты

№да

обеспечивающие специалисты

№вопрос4

Должность как исходная структурная единица включает формальные элементы. Иногда должность государственного служащего определяют как первичное структурное образование органа государственного управления, наделенное обязанностью, правами и ответственностью, необходимыми для реализации общественного статуса как должностного лица

Установите соответствие должностей государственных служащих

1.государственная должность

2.государственная должность

государственной службы

3.должностное лицо в государственном аппарате

4. должностное лицо

№да

должность предусмотренная Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, конституциями, законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий РФ и ее субъектов

№да

должность, учреждаемая федеральным законом или указом Президента РФ для обеспечения исполнения полномочий лица, замещающего государственную должность РФ, или для обеспечения работы органов государственной власти РФ либо субъекта РФ

№да

осуществление организационно-распорядительские и административно-хозяйственные функции, государственно-властных полномочий и юридически значимых действий

№да

осуществление постоянно или временно функций представителя власти, а так же занятие постоянно или временно в учреждениях, должностей связанных с выполнением организационно-распорядительских обязанностей

№Кейс

№вопрос1

Формирование профессиональной культуры современной государственной службы немыслимо без специфических норм профессиональной этики и инфраструктуры, обеспечивающей их соблюдение. Нормы профессиональной этики содержатся в Законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе». Этическая инфраструктура должна дополнять правовые и финансовые основы политики и администрирования. Ссылаясь на закон, определите закрепленное требование к служебному поведению государственных гражданских служащих

№да

18 статья

№нет

5 статья

№нет

22 статья

№нет

25 статья

№вопрос2
Формирование профессиональной культуры современной государственной службы немислимо без специфических норм профессиональной этики и инфраструктуры, обеспечивающей их соблюдение. Нормы профессиональной этики содержатся в Законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе». Этическая инфраструктура должна дополнять правовые и финансовые основы политики и администрирования

Определите элементы относящиеся к инфраструктуре функции контроля

№да
законы и нормативные акты

№да
система подотчетности и гражданский контроль

№нет
политические установки и стратегия

Тестовые задания для промежуточного и текущего контроля

№вопрос2
Основные направления кадровой работы в подразделении по вопросам государственной службы и кадров

№да
ведение трудовых книжек и личных дел государственных гражданских служащих

№да
организация и обеспечение проведения аттестации государственных гражданских служащих, квалификационных экзаменов

№нет
разработка финансовой политики

№нет
анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации

№вопрос2
Основные направления кадровой работы в подразделении по вопросам государственной службы и кадров

№да
организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной

№нет
этические кодексы поведения

№вопрос5
Формирование профессиональной культуры современной государственной службы немислимо без специфических норм профессиональной этики и инфраструктуры, обеспечивающей их соблюдение. Нормы профессиональной этики содержатся в Законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе». Этическая инфраструктура должна дополнять правовые и финансовые основы политики и администрирования

Служебная _____ совокупность норм и принципов, регулирующих отношения внутри учреждения или организации

№да
этика

гражданской службы и включение государственных гражданских служащих в кадровый резерв

№да
организация подготовки проектов актов государственного органа и оформление соответствующих решений государственного органа

№нет
проведение организационно-штатной политики

№нет
проведение политики развития персонала

№вопрос2
Основные направления кадровой политики организации, выработанных на основе стратегии управления персоналом

№да
планирование потребности организации в персонале

№да
подбор и расстановка кадров

№нет
разработка общих принципов кадровой политики

№нет

разработка организационно-штатной политики
№вопрос2
Основные направления кадровой политики организации, выработанных на основе стратегии управления персоналом
№да
проведение маркетинговой деятельности в области персонала
№да
рационализация затрат на персонал организации
№нет
согласованность между отдельными направлениями деятельности
№нет
информационное развитие
№вопрос2
Основные направления кадровой работы в подразделении по вопросам государственной службы и кадров
№да
формирование кадрового состава для замещения должностей государственной гражданской службы
№да
ведение реестра государственных гражданских служащих в государственном органе
№нет
обеспечение согласованности между отдельными направлениями деятельности
№нет
планирование потребности организации в персонале
№вопрос2
Кадровое планирование осуществляясь в интересах государственного органа и его персонала обеспечивает
№да
совершенствование процесса приема на службу
№да
организацию использования персонала
№нет
согласованность между отдельными направлениями деятельности
№нет
формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы
№вопрос2

Основные направления кадровой политики организации, выработанных на основе стратегии управления персоналом
№да
организация труда и рабочих мест
№да
разработка программ занятости и социальных программ
№нет
разработка финансовой политики
№нет
анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации
№вопрос2
Кадровое планирование осуществляясь в интересах государственного органа и его персонала обеспечивает
№да
организацию непрерывного профессионального обучения
№да
сокращение издержек на содержание персонала
№нет
потребности организации в персонале
№нет
отработку конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала
№вопрос3
Расположите в правильном порядке этапы построения кадровой политики
№да
рефлексия
№да
нормирование
№да
программирование
№да
мониторинг
№вопрос4
Сопоставьте понятия о этапах построения кадровой политики
1.рефлексия
2.нормирование
3.программирование
4.мониторинг персонала
№да
осознание присутствующих в организации стереотипов в отношении важнейших параметров корпоративной культуры

№да
формулирование общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями, ценностями и стратегией развития организации

№да
построение системы процедур и мероприятий – кадровых технологий

№да
отработка конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, оценка эффективности этих мер

№вопрос4
Сопоставьте понятия и определения типов кадровой политики

- 1.пассивная
- 2.реактивная
- 3.превентивная
- 4.рациональная

№да
у руководства отсутствует четко выраженная программа действий в отношении персонала, кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий. Кадровая служба не имеет прогноза кадровых потребностей и не располагает средствами оценки персонала

№да
руководство осуществляет контроль за симптомами кадровой ситуации и предпринимает меры по локализации кризиса. Кадровые службы располагают средствами диагностики

№да
руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, однако не имеет средств для влияния на нее. Кадровая служба располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период

№да
руководство имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации. Кадровая служба располагает средствами не только диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период

№вопрос4

Сопоставьте критерии отбора и оценки государственных служащих

- 1.профессиональные
- 2.деловые
- 3.морально-психологические
- 4.интегральные

№да
знания, умения, навыки

№да
организованность, ответственность, инициативность

№да
способность к самооценке, честность

№да
авторитет, состояние здоровья, общая культура

№вопрос5
_____осознание присутствующих в организации стереотипов в отношении наиболее важных параметров корпоративной культуры

№да
рефлексия

№вопрос5
_____формулирование общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями, ценностями и стратегией развития организации

№да
нормирование

№вопрос5
_____построение системы процедур и мероприятий – кадровых технологий

№да
программирование

№вопрос5
_____отработка конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, оценка эффективности этих мер

№да
мониторинг

№вопрос2
Каковы принципы построения кадровых процессов

№да
рациональность

№да
экономичность

№нет
детерминированность

№нет
структурированность
№вопрос2
Технологии кадрового аудита
государственного органа, при общем
управлении
№да
определение эффективности системы
управления
№да
оценка управления
№нет
поиск кадров
№нет
отбор кадров
№вопрос2
Технологии кадрового аудита
государственного органа, при управлении
кадрами
№да
повышение квалификации
№да
анализ функционирования
№нет
определение эффективности системы
управления
№нет
оценка управления
№вопрос2
Каковы деловые процессы связанные с
решением вопросов, отражающих
функциональную оргструктуру
государственного органа
№да
установление целей
№да
распеделение ресурсов
№нет
рациональность
№нет
экономичность
№вопрос2
Каковы принципы построения кадровых
процессов организации
№да
взаимозаменяемость
№да
коммуникативность
№нет
установление целей
№нет
распределение ресурсов

№вопрос2
Каковы проблемы, возникающие при
наличии отношений, имеющих
логический характер кадровых процессов
и могут быть различными
№да
неясные приоритеты
№да
ложное понимание
№нет
отсутствие рациональности
№нет
отсутствие целей
№вопрос3
Расположите деловые процессы
связанные с решением вопросов,
отражающих функциональную
оргструктуру государственного органа в
правильном порядке
№да
установление целей
№да
распределение ресурсов
№да
детерминирование структуры
№да
детерминирование процедур
№вопрос3
Расположите принципы построения
кадровых процессов в правильном
порядке
№да
взаимозависимость
№да
взаимозаменяемость
№да
коммуникативность
№да
рациональность
№вопрос3
Расположите технологии кадрового
аудита (общее управление) в правильном
порядке
№да
определение эффективности системы
управления
№да
оценка управления
№да
организационная структура и развитие
№вопрос3

Расположите технологии кадрового аудита (управление кадрами) в правильном порядке
№да
профессиональное движение и сокращение штатов
№да
организационная культура
№да
поиск кадров
№да
отбор кадров
№вопрос4
Сопоставьте критерии оценки кадровых процессов организации
1.экономическая эффективность
2.степень удовлетворенности служащих
3.показатели степени соответствия
4.косвенные показатели эффективности работы служащих
№да
стоимость оценивания программы на одного работника
№да
удовлетворенность деятельностью кадровой службы
№да
соответствие профессиональным и психологическим критериям
№да
текучесть кадров
№вопрос4
Сопоставьте направления анализа деятельности кадровой службы государственного органа
1.ротация кадров и планирование индивидуальной карьеры
2.обучение персонала
3.оценка профессиональной деятельности
4.набор персонала
№да
оценка эффективности используемой системы кадрового мониторинга
№да
оценка реальной потребности персонала в переподготовке
№да
оценка результативности использования методик
№да

оценка адекватности предполагаемых к использованию способов и методов набора
№вопрос5
_____ экспертиза соответствия кадрового потенциала организации целям, задачам и стратегии развития организации и разработки на этой основе программы организационных изменений
№да
аудит
№вопрос2
Каковы основные факторы, влияющие на потребность в кадрах
№да
организационная структура государственного органа
№да
миссия и функции государственного органа
№нет
миссия планирования персонала
№нет
миссия планирования расходов
№вопрос2
Планирование персонала включает в себя следующие аспекты
№да
разработку мероприятий по привлечению специалистов необходимой квалификации на государственную службу
№да
разработку мероприятий по развитию, сохранению, использованию и высвобождению персонала
№нет
разработку мероприятий по оптимизации численного состава
№нет
разработку мероприятий по работе с новичками
№вопрос3
Расположите в правильном порядке планирование набора персонала организации
№да
планирование найма персонала
№да
планирование выбора из претендентов
№да
планирование принятия на работу

№да
планирование адаптации сотрудников

№вопрос3
Расположите в правильном порядке факторы, влияющие на потребность в кадрах

№да
организационная структура государственного органа

№да
содержание целевых программ, за реализацию которых отвечает государственный орган

№да
миссия и функции государственного органа

№да
специфика процесса деятельности государственного органа

№вопрос3
Расположите в правильном порядке этапы кадрового планирования организации

№да
анализ стратегического плана организации

№да
прогнозирование потребности организации в персонале

№да
оценка состояния внутренних кадровых ресурсов государственного органа

№да
подготовка планов, оаопределение временных рамок решения всего комплекса задач по обеспечению необходимыми кадрами

№вопрос4
Сопоставьте основные понятия и определения

- 1.кадровые отношения
- 2.кадровый потенциал
- 3.кадровые процессы
- 4.кадровый резерв

№да
совокупность целенаправленных социально мотивированных связей и взаимосвязей между субъектами и объектами кадровой политики, складывающейся в сфере практической кадровой деятельности

№да

совокупность человеческих ресурсов и резервов общества, которые формируются с целью и в процессе создания материальных и духовных ценностей и в управлении общественными делами

№да
последовательные изменения кадрового корпуса, проявляющиеся в смене состояний кадровых отношений и связей, количественных и качественных характеристик работников

№да
сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа работников, прошедшая специальную подготовку и обладающая профессиональными знаниями, деловыми качествами и личностными свойствами, необходимыми для выдвижения на более высокие должности

№вопрос4
Сопоставьте этапы и определения кадрового планирования служащих организации

- 1.первый
- 2.второй
- 3.третий
- 4.четвертый

№да
анализ стратегического плана организации

№да
прогнозирование потребности организации в персонале

№да
оценка состояния внутренних кадровых ресурсов государственного органа

№да
определение временных рамок решения комплекса задач

№вопрос4
Сопоставьте кадровые процессы организации с их определениями

- 1.кадровая деятельность
- 2.кадровая политика
- 3.кадровая работа
- 4.кадровая служба

№да
деятельность субъектов выработки и реализации кадровой политики, направленная на формирование, развитие

и рациональное использование своего кадрового состава и кадрового потенциала	№нет
№да	подведение итогов
объективно обусловленная теория и практика социального управления, выражающая стратегию субъекта управления в работе с кадрами	№вопрос2
№да	Должности категорий «руководители» и «помощники (советники)»
деятельность органов управления, кадровых служб и должностных лиц, содержанием которой является практическая реализация целей, задач и принципов кадровой политики	подразделяются
№да	№да
структурное подразделение организации, учреждения, обеспечивающее подбор, расстановку, профессиональное развитие и эффективное использование кадров	высшую, главную
№вопрос5	№да
_____установленная конституированная социальная роль, выполняемая человеком в государственных, общественных и частных организациях, предприятиях и учреждениях	высшую,ведущую
№да	№нет
должность	высшую,старшую
№вопрос2	№нет
При сдаче квалификационного экзамена, комиссия может вынести решения	главную,младшую
№да	№вопрос2
сдал квалификационный экзамен	Внеочередная аттестация гражданского служащего может проводиться после принятия в установленном порядке решения
№нет	№да
не сдал квалификационный экзамен	о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе
№нет	№да
сдал, условно квалификационный экзамен	об изменении условий оплаты труда гражданских служащих
№нет	№нет
сдал, с зачислением в кадровый резерв	о переводе на муниципальную службу
№вопрос2	№нет
В соответствии с Указом Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ» во сколько этапов проводится конкурс	выходе на пенсию
№да	№вопрос3
подготовительный	Установите верную последовательность групп должностей гражданской службы
№да	№да
проведение конкурса	высшие
№нет	№да
составление вакантных групп	главные
	№да
	ведущие
	№да
	старшие
	№вопрос3
	Установите _____ правильную последовательность иерархии категорий должностей гражданской службы
	№да
	руководители
	№да
	помощники
	№да
	специалисты
	№да
	обеспечивающие специалисты

№вопрос4

Сопоставьте понятия и определения вопросов связанных с прохождением государственной службы

1. аттестация
2. квалификационный экзамен
3. стажировка
4. повышение квалификации

№да

кадровые мероприятия, призванные оценить уровень труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности

№да

способ оценки профессиональных навыков работников

№да

деятельность по приобретению опыта работы или повышение квалификации по специальности, а также работа по специальности в течение определённого испытательного срока, называемого испытательным стажем, для определения возможности зачисления на штатную должность

№да

один из видов профессионального обучения работников предприятия, которое проводится с целью повышения

уровня теоретических знаний, совершенствования практических навыков и умений

№вопрос5

_____ мероприятие, проводящееся с целью определения соответствия государственного служащего замещаемой должности на основе оценки его профессиональной служебной деятельности

№да

аттестация

№вопрос5

_____ группа государственных гражданских служащих и граждан, сочетающих в себе высокую компетентность, инициативность для замещения в будущем вакантных должностей государственных гражданских служащих

№да

резерв

№вопрос5

_____ объективная нужда субъекта в чем-либо необходимом для поддержания его жизнедеятельности. Потребности выступают источником его активности

№да

потребность

Перечень контрольных вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие и сущность кадровой политики организации.
2. Типы кадровой политики.
3. Субъекты кадровой политики организации.
4. Порядок определения целей и формирования приоритетов кадровой политики организации.
5. Основные этапы разработки кадровой политики организации.
6. Методология анализа кадровой политики организации.
7. Кадровое планирование.
8. Концепция человеческого капитала.
9. Документационное обеспечение кадровой политики.
10. Понятие, содержание и направления кадрового аудита организации.
11. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита организации.
12. Методы кадрового аудита.
13. Оформление отчетов по кадровому аудиту организации.
14. Правовые основы кадровой политики и кадрового аудита организации.
15. Принципы управления кадрами.
16. Методы управления кадрами.
17. Задачи и функции кадровой службы организации.
18. Принципы формирования штата кадровой службы организации.
19. Аудит кадровой службы.
20. Профессиограмма и должностная инструкция.

21. Оценка кадрового состава.
 22. Источники привлечения кадров в организацию.
 23. Технологии профессионального отбора кадров.
 24. Процедура конкурсного отбора кадров.
 25. Адаптация кадров.
 26. Аттестация кадров.
 27. Сокращение и увольнение кадров: понятие, виды, причины, формы и принципы.
 28. Понятие и механизм мотивации кадров.
 29. Современные методы мотивации кадров.
 30. Обучение и повышение квалификации кадров.
 31. Служебное продвижение кадров.
 32. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава организации.
 33. Оценка эффективности кадровой политики и кадрового аудита организации.
 34. Направления совершенствования кадровой политики и кадровой работы в организации.
- 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 – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий – 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- реферат - 40 баллов,
- тестирование – 20 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 25 баллов,
- письменная контрольная работа - 25 баллов,
- тестирование – 50 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

а) адрес сайта курса

Образовательный портал ДГУ на платформе системы виртуального обучения Distant: <http://distant.dgu.ru/ViewTeacher/AddModule>

Образовательный портал ДГУ на платформе системы виртуального обучения Moodle: <http://edu.dgu.ru/course/view.php?id=1519>

а). основная литература:

1. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.С. Вечер. — Электрон.текстовые данные. — Минск: Вышэйшая школа, 2013. — 352 с. — 978-985-06-2228-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35479.html>
2. Государственная и муниципальная служба : учеб.для бакалавров и магистратуры / Знаменский, Дмитрий Юрьевич ; отв. ред. Н. А. Омельченко . - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 355 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - ISBN 978-5-534-00341-3 : 854-10
3. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 с. — 978-5-374-00365-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10647.html>

б). дополнительная литература:

1. Государственная служба / Демин, Алексей Афанасьевич. - Изд. 6-е, испр. и доп. - М. : Книгодел, 2013. - 182,[1] с. - ISBN 978-5-9659-0084-8 : 248-00.
2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский

государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

3. Развитие трудового потенциала организации : учеб.пособие / Мирзабалаева, Фариды Исламудинова, П. Р. Алиева ; Минобрнауки России, Дагест. гос. ун-т. - Махачкала : Изд-во ДГУ, 2014. - 303 с. - ISBN 978-5-9913-0056-8 : 193-00.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1) eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – Москва, 1999 – . Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.05.2021). – Яз. рус., англ.

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/> (дата обращения: 22.05.2021).

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>, свободный (дата обращения: 21.05.2021).

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Освоение программы данной дисциплины предполагает семинарские занятия, обеспечивающие обратную связь между преподавателем и студентами, и осуществляется в норме практических занятий. Предполагается, что сегодня методически оптимально обеспечит организацию учебного процесса, связанного с многоаспектностью речевой подготовки будущего государственного служащего, модульная структура обучения.

В ходе учебного процесса студент выполняет следующие виды работ:

- конспектирование лекций и другой учебной литературы;
- проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях, участие в тематических дискуссиях и деловых играх;
- поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по тематическому обзору;

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

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. (divikas@mail.ru)

Разработан учебный курс на электронных платформах Moodle, Distant. При изучении студентами данной дисциплины используются следующие технологии:

- технологии проблемного обучения (проблемные лекции, проводимые в форме диалога;
- решение учебно-профессиональных задач на практических занятиях;
- игровые технологии (проведение тренингов, деловых игр, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов», реконструкций функционального взаимодействия личностей в рамках семинарских занятий);
- интерактивные технологии (проведение лекций диалогов, эвристических бесед, коллективное обсуждение различных подходов к решению той или иной учебнопрофессиональной задачи);
- информационно-коммуникативные образовательные технологии (моделирование изучаемых явлений, презентация учебных материалов) и элементы технологий проектного обучения

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

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, банк учебно-профессиональных задач, учебных заданий. На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 407 ауд., 408 ауд., 416 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.