

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Набережночелнинский институт (филиал)  
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора  
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*подписано электронно-цифровой подписью*

## Программа дисциплины

Управление персоналом Государственной и муниципальной службы, формирование кадрового потенциала

Направление подготовки: 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление развитием территорий

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
  - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
  - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
  - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
  - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
  - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Галиуллина Г.Ф. (Кафедра экономической теории и экономической политики, Экономическое отделение), gulia-fag@yandex.ru

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-3	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-1	владение технологиями управления персоналом, обладание умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач
ПК-2	владение организационными способностями, умение находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях
ПК-3	способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- социально-управленческие процессы в сфере социально-трудовых отношений, в первую очередь связанные с управлением персоналом: их сущность, закономерности, конечные результаты;
- организационные структуры управления персоналом;
- проблемы, возникающие при подборе, отборе и найме персонала;
- системы оплаты и стимулирования труда персонала;
- методы оценки эффективности системы управления персоналом в органах государственной власти;
- современные технологии поиска и анализа необходимой информации в области управления персоналом.

Должен уметь:

- анализировать социально-управленческие процессы в сфере социально-трудовых отношений, в первую очередь связанные с управлением персоналом;
- строить организационные структуры управления персоналом;
- анализировать проблемы, возникающие при подборе, отборе и найме персонала;
- определять влияние выбранной системы оплаты и стимулирования труда на эффективность работы персонала;
- диагностировать и разрешать конфликты в сфере управления персоналом;
- оценивать эффективность системы управления персоналом в органах государственной власти;

Должен владеть:

- современными технологиями по поиску и анализу необходимой информации в области управления персоналом;
- современными методами планирования работы с персоналом;
- приемами оценки эффективности методов управления персоналом государственной службы.

Должен демонстрировать способность и готовность:

применять полученные знания на практике.

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.4 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление (Управление развитием территорий)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 2 курсе в 3, 4 семестрах.

### 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 18 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 14 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 86 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 4 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: отсутствует в 3 семестре; зачет в 4 семестре.

### 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Управление персоналом как элемент и механизм организации и реализации государственной кадровой политики.	3	1	1	0	10
2.	Тема 2. Управление персоналом государственной службы как профессиональная деятельность	3	1	1	0	10
3.	Тема 3. Правовые и нормативные основы обеспечения управления персоналом государственной службы	4	1	2	0	11
4.	Тема 4. Механизм кадрового планирования в органах государственной власти	4	1	2	0	11
5.	Тема 5. Отбор и прием на государственную службу	4	0	2	0	11
6.	Тема 6. Управление профессиональным развитием персонала государственной службы и карьерным процессом в государственном аппарате	4	0	2	0	11
7.	Тема 7. Критерии, методы оценки персонала государственной службы и контроль в системе управления персоналом государственной службы	4	0	2	0	11
8.	Тема 8. Управление персоналом государственной службы в Российской Федерации. Зарубежный опыт управления персоналом государственной службы	4	0	2	0	11
	Итого		4	14	0	86

#### 4.2 Содержание дисциплины (модуля)

**Тема 1. Управление персоналом как элемент и механизм организации и реализации государственной кадровой политики.**

Сущность понятий: кадры, персонал государственной службы, кадровый потенциал. Особенности и основные элементы кадрового обеспечения государственной службы. Специфика управления персоналом как организационного социального действия. Соотношение понятий управление государственной службой и управление персоналом государственной службы. Актуальность модернизации управления персоналом государственной службы. Цели, задачи, приоритеты управления персоналом в органах государственной власти отличие новых механизмов управления персоналом в системе государственного управления

## **Тема 2. Управление персоналом государственной службы как профессиональная деятельность**

Методы управления персоналом государственной службы. Определение понятия управления персоналом государственной службы. Характеристика общих и специфических функций управления персоналом государственной службы. Критерии оценки эффективности и результативности управления персоналом государственной службы.

## **Тема 3. Правовые и нормативные основы обеспечения управления персоналом государственной службы**

Субъект и объект управления персоналом государственной службы на различных уровнях. Характеристика и особенности отраслей права, регулирующих отношения в системе управления персоналом государственной службы. Специфика и особенности норм права, регулирующих прохождение государственной службы.

## **Тема 4. Механизм кадрового планирования в органах государственной власти**

Сущность кадрового планирования в системе управления персоналом государственной службы. Цели и задачи кадрового планирования. Функции кадрового планирования: их особенности. Методы и технологии кадрового планирования.

## **Тема 5. Отбор и прием на государственную службу**

Различие отбора и подбора персонала на государственную службу. Организационные и правовые принципы отбора персонала на государственную службу. Специфика принципов профессионализма и компетентности государственных служащих. Структура и содержание критериев отбора персонала на государственную службу. Способы замещения государственных должностей.

## **Тема 6. Управление профессиональным развитием персонала государственной службы и карьерным процессом в государственном аппарате**

Критерии оценки профессиональности государственных служащих. Методы измерения профессиональности. Содержание и приоритеты профессионального развития персонала государственной службы. Развитие и проблемы карьерного процесса. Социальные регуляторы карьерного процесса. Административное регулирование карьерного процесса.

## **Тема 7. Критерии, методы оценки персонала государственной службы и контроль в системе управления персоналом государственной службы**

Специфика и структура оценки персонала государственной службы. структура и содержание критериев оценки персонала. Цели и задачи осуществления оценки персонала государственной службы и др. Сущность внутреннего и внешнего контроля. Особенности индивидуального контроля за деятельностью персонала государственной службы. Методы повышения эффективности контроля в системе управления персоналом государственной службы и др.

## **Тема 8. Управление персоналом государственной службы в Российской Федерации. Зарубежный опыт управления персоналом государственной службы**

Эволюция развития управления персоналом государственной службы в Российской Федерации. Проблемы и пути повышения эффективности и результативности управления персоналом государственной службы и др. Особенности кадрового менеджмента в зарубежных странах. Специфика механизма управления персоналом государственной службы в США. Структура и содержание управления персоналом во Франции. Методы карьерного продвижения на государственной службе в Германии. Особенности управления персоналом государственной службы в Японии. Возможности применения зарубежного опыта управления персоналом государственной службы в Российской Федерации.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

### 6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
<b>Семестр 3</b>			
	<b>Текущий контроль</b>		
1	Письменное домашнее задание	ПК-3 , ПК-2 , ПК-1 , ОПК-3	1. Управление персоналом как элемент и механизм организации и реализации государственной кадровой политики. 2. Управление персоналом государственной службы как профессиональная деятельность
<b>Семестр 4</b>			
	<b>Текущий контроль</b>		
1	Тестирование	ПК-1 , ОПК-3 , ПК-3 , ПК-2	8. Управление персоналом государственной службы в Российской Федерации. Зарубежный опыт управления персоналом государственной службы
2	Научный доклад	ПК-3 , ПК-2 , ПК-1 , ОПК-3	3. Правовые и нормативные основы обеспечения управления персоналом государственной службы 4. Механизм кадрового планирования в органах государственной власти 5. Отбор и прием на государственную службу 6. Управление профессиональным развитием персонала государственной службы и карьерным процессом в государственном аппарате 7. Критерии, методы оценки персонала государственной службы и контроль в системе управления персоналом государственной службы 8. Управление персоналом государственной службы в Российской Федерации. Зарубежный опыт управления персоналом государственной службы
3	Кейс	ПК-2 , ПК-1 , ОПК-3	7. Критерии, методы оценки персонала государственной службы и контроль в системе управления персоналом государственной службы
4	Письменная работа	ПК-3 , ПК-2 , ПК-1 , ОПК-3	6. Управление профессиональным развитием персонала государственной службы и карьерным процессом в государственном аппарате
5	Дискуссия	ПК-3 , ПК-2 , ПК-1 , ОПК-3	3. Правовые и нормативные основы обеспечения управления персоналом государственной службы 4. Механизм кадрового планирования в органах государственной власти 5. Отбор и прием на государственную службу 6. Управление профессиональным развитием персонала государственной службы и карьерным процессом в государственном аппарате 7. Критерии, методы оценки персонала государственной службы и контроль в системе управления персоналом государственной службы 8. Управление персоналом государственной службы в Российской Федерации. Зарубежный опыт управления персоналом государственной службы
	<b>Зачет</b>	ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3	



## 6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
<b>Семестр 3</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
Письменное домашнее задание	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	1
<b>Семестр 4</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	1
Научный доклад	Тема полностью раскрыта. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в основном соответствуют поставленным задачам.	Тема частично раскрыта. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы частично соответствуют поставленным задачам.	Тема не раскрыта. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы не соответствуют поставленным задачам.	2
Кейс	Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Прекрасное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Высокий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Достаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Хороший уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Слабое владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Низкий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Недостаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Недостаточный для решения профессиональных задач уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	3

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Письменная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	4
Дискуссия	Высокий уровень владения материалом по теме дискуссии. Превосходное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Высокий уровень этики ведения дискуссии.	Средний уровень владения материалом по теме дискуссии. Хорошее умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Средний уровень этики ведения дискуссии.	Низкий уровень владения материалом по теме дискуссии. Слабое умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Низкий уровень этики ведения дискуссии.	Недостаточный уровень владения материалом по теме дискуссии. Неумение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Отсутствие этики ведения дискуссии.	5
	<b>Зачтено</b>		<b>Не зачтено</b>		
<b>Зачет</b>	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.		

### 6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

#### Семестр 3

##### Текущий контроль

##### 1. Письменное домашнее задание

Темы 1, 2

Задание 1 Проанализировать структуру администрации муниципального района (на выбор): выявить сильные и слабые стороны.

Задание 2 Проанализировать кадровую стратегию и кадровую политики администрации муниципального района.

Задание 3 Проанализировать структуру управления персоналом администрации выбранного муниципального района - отдела, управления: количество сотрудников, их должностные обязанности.

Задание 4 Проанализировать систему документооборота по кадровым вопросам - выявить сильные и слабые стороны.

Задание 5 Предложить меры по оптимизации кадровой политики администрации муниципального района.

Задание 6 Сформулировать функции каждого из предложенных или преобразованных подразделений.

#### Семестр 4

##### Текущий контроль

##### 1. Тестирование

Тема 8

Тестовый материал (пример)

1.1. Что является объектом теории государственной кадровой политики?



- а - Человеческие ресурсы государства в целом.
- б- Трудовые ресурсы общества в целом, всех уровней и сфер, и профессиональных категорий.
- в-Только производительные силы страны, востребованные в данное время.
- 1.2. Под кадрами органов государственного и муниципального управления понимается:
- а- Весь персонал органов государственного и муниципального управления.
- б-Часть персонала, которая непосредственно выполняет функции управления общественными делами государственного и местного значения.
- в-Административно-управленческая элита органов государственной власти и местного самоуправления.
- 1.3. Государственная кадровая политика это:
- А. Стратегия формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны.
- Б. Технологии кадровой работы на конкретном предприятии, в организации.
- В. Совокупность нормативно-правовых документов, регламентирующих кадровую работу в органах государственной власти и управления.
- 1.4. Что из ниже перечисленного не является субъектом государственной кадровой политики:
- А. Президент Российской Федерации.
- Б. Политические партии.
- В. Общественные объединения граждан по интересам.
- 1.5. К какому механизму реализации государственной кадровой политики Вы отнесете РАГС при Президенте РФ в первую очередь?
- А. Механизм нормативно-правового обеспечения.
- Б. Механизм организационного обеспечения.
- В. Механизм учебно-методического обеспечения.
- 1.6. Особенность государственной кадровой политики в народном хозяйстве в рыночных условиях:
- А. Жесткое планирование подготовки кадров и кадровой работы.
- Б. Индикативное планирование кадровых процессов.
- В. Определяется исключительно Президентской программой подготовки кадров для народного хозяйства РФ.
- 1.7. Наличие знаний, умений или опыта субъекта управления, эффективность его деятельности характеризуют:
- А. Компетенцию субъекта управления.
- Б. Компетентность субъекта управления.
- В. Морально-этические качества управленца.
- 1.8. Какому методу определения состава правящей элиты соответствует характеристика как ?лиц, принимающих конкретные государственные управленческие решения??
- А. Статусный метод.
- Б. Репутационный метод.
- В. Метод практической эффективности.
- 1.9. Федеральный Закон от ◆79-ФЗ ?О государственной гражданской службе Российской Федерации?.
- А. 27 июля 2004 года.
- Б. 27 мая 2003 года.
- В. 2 марта 2007 года
- 1.10. Система органов государственной власти субъекта Российской Федерации устанавливается:
- А. Федеральным законом.
- Б. Конституцией (уставом) субъекта РФ.
- В. Актом высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.
- 1.11. Назовите число основных принципов "системы заслуг", включенных в законодательство, которые определяют основы организации государственной службы США:
- А. 7.
- Б. 11.
- В. 9.
- 1.12. Какая задача, в первую очередь, решается через стимулирование различных форм предпринимательской активности и самодеятельности кадров:
- А. Политическая.
- Б. Экономическая.
- В. Социальная.
- 1.13. Какой из перечисленных принципов не относится к общим, базисным принципам, регулирующим кадровые процессы в целом:
- А. Научность.
- Б. Конкретно-исторический подход.
- С. Комплексность и непрерывность обучения.
- 1.14. Что из перечисленного не является объектом непосредственного государственного управления:
- А. Персонал государственной службы, кадры аппарата органов власти.
- Б. Кадры государственных предприятий.

В. Кадры частных предприятий.

1.15. Кто из субъектов государственной кадровой политики контролируют соблюдение законности в работе с кадрами:

А. Администрация Президента РФ.

Б. Прокуратура.

В. Федеральное Собрание.

## 2. Научный доклад

Темы 3, 4, 5, 6, 7, 8

1. Общая характеристика кадровых технологий.

2. Особенности технологий кадровой политики.

3. Виды технологий государственной кадровой политики.

4. Система управления кадрами в государственном органе.

5. Кадровые службы в системе государственного управления: эволюция, структура и статус.

6. Изменение места и роли кадровых служб в системе управления персоналом государственного органа.

7. Перемещение персонала: повышение, понижение, перевод (ротация) и увольнение.

8. Формирование системы непрерывного развития кадрового потенциала организации.

9. Проблемы оценки в системе государственной кадровой политики и пути ее совершенствования.

## 3. Кейс

Тема 7

Кейс "Формирование системы показателей эффективности кадровой политики районной (городской) администрации".

## 4. Письменная работа

Тема 6

Индивидуальное задание ?Работа с кадрами?

Изучить организацию кадровой работы в конкретном государственном органе по следующим направлениям:

1) применяемые методы подбора кадров и способы замещения государственных должностей (назначение, выборы, конкурс и т. п.);

2) степень соответствия штатных работников аппарата квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемым ими должностям (образование, стаж работы и т. п.);

3) система переподготовки и повышения квалификации кадров, результативность этой системы, наличие и оценка резерва кадров;

4) организация, условия и порядок проведения аттестации госслужащих, эффективность аттестации;

5) стиль и методы работы с персоналом, соответствие их цели государственного органа;

6) техническое и информационное обеспечение работников, степень использования имеющихся организационно-технических и информационных средств;

7) сложившаяся практика поощрений и наказаний работников, эффективность мотивации персонала;

8) уровень организационной культуры аппарата;

9) основные социально-бытовые нужды и потребности работников аппарата и уровень обеспечения этих требований.

Подготовить предложения по совершенствованию работы с кадрами:

? совершенствование нормативной базы;

? использование внутренних резервов;

? внешняя помощь (вмешательство вышестоящих органов, управленческое консультирование и др.).

## 5. Дискуссия

Темы 3, 4, 5, 6, 7, 8

Вопросы, выносимые для обсуждения:

1. Возможно ли осуществить управление персоналом без структурной кадровой политики?

2. Отличие управления персоналом государственной службы от управления персоналом на предприятиях

3. Уровень и качество кадрового обеспечения государственной службы

4. Повысят ли результативность и эффективность государственного управления новые технологии управления персоналом государственной службы?

5. Управление персоналом как профессиональная деятельность

6. Современное кадровое планирование в органах государственной власти

7. Так ли важны новые методы и критерии при отборе и приеме персонала на государственную службу?

8. Возможно ли использование менеджеральных основ при управлении персоналом государственной службы?

9. Так ли велика значимость совершенствования критериев отбора персонала на государственную службу?

10. Есть ли необходимость правового и нормативного регулирования основ управления персоналом государственной службы?

11. Так ли важна оценка профессионализма персонала государственной службы?

12. Зачем нужна оценка персонала государственной службы?

13. Достаточно ли обеспечить и совершенствовать внутренний контроль в системе управления государственной службы?
14. Как повысить эффективность внешнего контроля в системе управления персоналом государственной службы?
15. Зарубежная практика управления персоналом государственной службы: эффективна ли она в российской действительности?
16. Есть ли необходимость учитывать национальные и культурные особенности при управлении персоналом государственной службы?
17. Особенности управления персоналом государственной службы в Российской Федерации
18. Есть ли потребность в выработке уникального метода управления персоналом государственной службы в Российской Федерации и как это сделать?
19. Критерии оценки эффективности управления персоналом государственной службы
20. Как оценить профессионализм государственных служащих?
21. Зарубежный опыт кадрового менеджмента: насколько он важен для использования в отечественной практике?

#### **Зачет**

Вопросы к зачету:

1. Суть понятий: кадры, персонал государственной службы, кадровый потенциал
2. Особенности и основные элементы кадрового обеспечения государственной службы
3. Актуальность модернизации управления персоналом государственной службы
4. Цели, задачи, приоритеты управления персоналом в органах государственной власти
5. Отличие новых механизмов управления персоналом в системе государственного управления.
6. Методы управления персоналом государственной службы
7. Характеристика общих и специфических функций управления персоналом государственной службы
8. Критерии оценки эффективности и результативности управления персоналом государственной службы
9. Субъект и объект управления персоналом государственной службы на различных уровнях
10. Характеристика и особенности отраслей права, регулирующих отношения в системе управления персоналом государственной службы
11. Специфика и особенности норм права, регулирующих прохождение государственной службы
12. Сущность кадрового планирования в системе управления персоналом государственной службы
13. Цели, задачи и функции кадрового планирования: их особенности
14. Методы и технологии кадрового планирования
15. Специфика принципов профессионализма и компетентности государственных служащих
16. Структура и содержание критериев отбора персонала на государственную службу
17. Способы замещения государственных должностей
18. Критерии оценки и методы ?измерения? профессиональности государственных служащих
19. Содержание и приоритеты профессионального развития персонала государственной службы
20. Развитие и проблемы карьерного процесса
21. Сущность внутреннего и внешнего контроля за деятельностью персонал
22. Управление эффективностью кадрового потенциала.
23. Субъекты управления кадровыми потенциалом государственной и муниципальной службы и их краткая характеристика.
24. Конкурсные и аттестационные комиссии как специфические субъекты управления кадровым потенциалом. Роль независимых экспертов в составе конкурсных и аттестационных комиссий.
25. Развитие кадрового потенциала в процессе формирования кадрового состава и движения кадров государственной и муниципальной службы.
26. Проблемы в области воспроизводства кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.
27. Направления решения кадровых проблем на государственной и муниципальной службе. Разработка и внедрение единой кадровой политики.
28. Эволюция развития управления персоналом государственной службы в Российской Федерации
29. Проблемы и пути повышения эффективности и результативности управления персоналом государственной службы
30. Особенности кадрового менеджмента в зарубежных странах.

#### **6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
<b>Семестр 3</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Письменное домашнее задание	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно дома и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	1	10
<b>Семестр 4</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	1	5
Научный доклад	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты оцениваются также ораторские способности.	2	5
Кейс	Обучающиеся получают задание предложить решение для определённой практической ситуации, как правило, моделирующей ситуацию профессиональной деятельности. Оцениваются применение методов анализа кейса, навыки, необходимые для профессиональной деятельности, найденное решение.	3	10
Письменная работа	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	4	15
Дискуссия	На занятии преподаватель формулирует проблему, не имеющую однозначного решения. Обучающиеся предлагают решения, формулируют свою позицию, задают друг другу вопросы, выдвигают аргументы и контраргументы в режиме дискуссии. Оцениваются владение материалом, способность генерировать свои идеи и давать обоснованную оценку чужим идеям, задавать вопросы и отвечать на вопросы, работать в группе, придерживаться этики ведения дискуссии.	5	5
<b>Зачет</b>	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

## 7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы.

Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

"Harvard Business Review ? Россия" -

[http://hbr-russia.ru/?utm\\_source=email\\_hbr-editorial&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=22-issue-2017-06-15&utm\\_content=](http://hbr-russia.ru/?utm_source=email_hbr-editorial&utm_medium=email&utm_campaign=22-issue-2017-06-15&utm_content=)

Журнал ?Управление персоналом? - <http://www.top-personal.ru/>

Официальный сайт Национального союза кадровиков - <http://www.kadrovik.ru/>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Работа на практических занятиях предполагает активное участие в дискуссиях. Для подготовки к занятиям рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторами могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем.

В текстах авторов, таким образом, следует выделять следующие компоненты: постановка проблемы; варианты решения; аргументы в пользу тех или иных вариантов решения.

На основе выделения этих элементов проще составлять собственную аргументированную позицию по рассматриваемому вопросу.

При работе с терминами необходимо обращаться к словарям, в том числе доступным в Интернете.

При написании рефератов, докладов в материале следует выделить небольшое количество (не более 5) заинтересовавших Вас проблем и сгруппировать материал вокруг них. Следует добиваться чёткого разграничения отдельных проблем и выделения их частных моментов.

В тестовых заданиях в каждом вопросе - несколько вариантов ответа, из них правильный только один. Если Вам кажется, что правильных ответов больше, выбирайте тот, который, на Ваш взгляд, наиболее правильный.

При подготовке к зачету необходимо опираться прежде всего на лекции, а также на источники, которые разбирались на практических семинарах в течение семестра. В каждом билете на экзамене содержатся два вопроса.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).



Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

Компьютерный класс.

## **12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление" и магистерской программе "Управление развитием территорий".



*Приложение 2  
к рабочей программе дисциплины (модуля)  
Б1.В.ДВ.4 Управление персоналом Государственной и  
муниципальной службы, формирование кадрового  
потенциала*

**Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

Направление подготовки: 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление развитием территорий

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

**Основная литература:**

1. Шамарова Г. М. Государственная и муниципальная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. М. Шамарова, Н. М. Куршиева. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 208 с. - ISBN 978-5-16-009653-7. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452210>.
2. Вечер Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. С. Вечер. - Минск: Высшая школа, 2013. - 352 с. - ISBN 978-985-06-2228-0. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=508901>.
3. Кибанов А. Я. Управление карьерным ростом государственных гражданских служащих [Электронный ресурс]: монография / А. Я. Кибанов, В. Столярова, Т. В. Лукьянова; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: ИНФРА-М, 2015-246с. - (Научн.мысль). - ISBN 978-5-16-010313-6. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=483791>.
4. Фокин К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика [Электронный ресурс]: монография / К. Б. Фокин. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 278 с. - (Научная мысль; Управление персоналом). - ISBN 978-5-16-009541-7. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=446495>.
5. Кузьмина Н. М. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: монография / Н. М. Кузьмина, О. В. Толстякова. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 94 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-010815-5. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=502758>.

**Дополнительная литература:**

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005112-3. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081#none>.
2. Дуракова И. Б. Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова и др./ Под общ. ред. И.Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 570 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=163060#none>.
3. Управление персоналом организации: учебник / Государственный Университет Управления; Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 695 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003671-7. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=199870#none>.

*Приложение 3  
к рабочей программе дисциплины (модуля)  
Б1.В.ДВ.4 Управление персоналом Государственной и  
муниципальной службы, формирование кадрового  
потенциала*

**Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Направление подготовки: 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление развитием территорий

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.