

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии  
Кафедра государственной политики и государственного управления

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

подпись

«      »            2017г.

2017г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.Б.05 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ**

*(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)*

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление кадровым потенциалом  
организации»

Программа подготовки академическая магистратура

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (магистратуры) 38.04.03 Управление персоналом.

Программу составил(и):

Миронцева С.А., доцент, кандидат политических наук, доцент

---

подпись

Рабочая программа дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» утверждена на заседании кафедры государственной политики и государственного управления протокол № 12 «3» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой И.В. Мирошниченко

---

подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии

протокол № 12 «3» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой А.А. Лузаков

  
подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 6 «04» мая 2017 г.

Председатель УМК факультета А.Н. Кимберг

  
подпись

Рецензенты:

Добрышина Е.В. Начальник отдела кадров и государственной службы управления делами Законодательного Собрания Краснодарского края

Говорухина К.А., канд.полит.наук, доцент кафедры политологии и политического управления ФГБОУ ВО «КубГУ»

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

**Цель дисциплины:** сформировать у магистров комплекс знаний и умений, необходимый для освоения концептуальных основ теории кадровой политики государства, особенностей её развития и практики реализации в современной России.

### **1.2 Задачи дисциплины.**

1. Формирование у магистрантов системы знаний о сущности и роли кадровой политики в современном обществе, а также об особенностях развития кадрового потенциала и кадровых процессов в современном обществе.
2. Развитие у обучающихся умений и навыков анализа особенностей и основных принципов кадровой политики и управления персоналом в системе государственной службы Российской Федерации.
3. Формирование представлений о различных направлениях кадровой политики организации и развитие умений и навыков анализа их соответствия стратегии, целям, задачам, внутренним и внешним условиям деятельности организации.
4. Развитие у обучающихся умений и навыков анализа специфики карьеры и карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления современной России.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина Б1.Б.05 «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к дисциплинам базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана профиля «Управление кадровым потенциалом организации» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и является теоретической базой для приобретения навыков, умений и ориентиров профессиональной деятельности бакалавров по данному направлению подготовки. Она ориентирована на изучение базовых основ кадровой политики государства и организации и в результате её изучения магистрант должен уметь успешно анализировать проблемы в области государственной кадровой политики.

Курс продолжает развитие знаний, умений и навыков, полученных в ходе освоения дисциплин базовой части общенаучного цикла: «Теория организации и организационного проектирования», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Методы исследований в управлении человеческими ресурсами», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Инновационные технологии кадровых решений и современные проблемы управления персоналом», «Информационные ресурсы и технологии в управлении персоналом».

### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (ОК — 1; ОПК — 6; ОПК — 9; ПК — 1)

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны |
|--------|--------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------|
|--------|--------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------|

|   |       | (или её части)                                                                                                                                                                                 | <b>знать</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>уметь</b>                                                                                                                                                                                                                                   | <b>владеть</b>                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | ОК-1  | способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами</li> <li>- основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами</li> <li>-использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами</li> <li>- навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности</li> </ul> |
| 2 | ОПК 6 | способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации кадровой стратегии организации;</li> <li>- специфику и принципы корпоративной социальной ответственности в организации.</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>анализировать кадровую стратегию организации;</li> <li>анализировать и выявлять роль и особенности социальной ответственности в конкретной организации.</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками оценки кадровую стратегию организации на конкретном примере;</li> <li>навыками оценки роль и особенности социальной ответственности в конкретной организации.</li> </ul>                                              |
| 3 | ОПК 9 | способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | тенденции развития кадрового потенциала в современной России; факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.                | -анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России исследовать факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.                | навыками оценки тенденции развития кадрового потенциала в современной России; навыками оценки факторов макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов конкретного региона или конкретной организации.                 |

| №<br>п.п. | Индекс<br>компетенции | Содержание<br>компетенции<br>(или её части)                                                                                                                                                                                                          | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся<br>должны                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           |                       |                                                                                                                                                                                                                                                      | знать                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | уметь                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | владеть                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|           |                       |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 4         | ПК 1                  | умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическим и планами организации и владением навыками их внедрения и реализации | - основные характеристики, функции и принципы кадровой политики как социального явления; основные направления кадровой политики современной организации; особенности и основные принципы кадровой политики в системе современной российской государственной службы; правила построения и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления | - анализировать нормативные документы, определяющие цель задачи, направления и процедуры кадровой политики и управления персоналом в организации; выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики; разрабатывать рекомендации по оптимизации различных направлений кадровой политики организации; исследовать особенности кадровой политики в системе государственной службы РФ | - навыками разработки и совершенствования нормативных документов в сфере кадровой политики организации (положения, административные и должностные регламенты, должностные инструкции); методами подбора кадрового состава для решения конкретных управленческих задач и организации; методами проведения конкурсного отбора в системе государственной службы; технологиями разработки системы мотивации и развития сотрудников; методами оценки и аттестации сотрудников; методами формирования кадрового резерва в системе государственной службы. |

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

| Вид учебной работы                                                                                                                                                                                                                         |                                      | Всего часов | Семестры (часы) |          |          |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------|-----------------|----------|----------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                                            |                                      |             | 6 курс          | —        |          |          |
| <b>Контактная работа, в том числе:</b>                                                                                                                                                                                                     |                                      |             |                 |          |          |          |
| <b>Аудиторные занятия (всего):</b>                                                                                                                                                                                                         |                                      | <b>12</b>   | <b>12</b>       |          |          |          |
| Занятия лекционного типа                                                                                                                                                                                                                   |                                      | 4           | 4               | -        | -        | -        |
| Лабораторные занятия                                                                                                                                                                                                                       |                                      | -           | -               | -        | -        | -        |
| Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)                                                                                                                                                                                 |                                      | 8           | 8               | -        | -        | -        |
| <b>Иная контактная работа:</b>                                                                                                                                                                                                             |                                      |             |                 |          |          |          |
| Промежуточная аттестация (ИКР)                                                                                                                                                                                                             |                                      | 0,2         | 0,2             |          |          |          |
| <b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>                                                                                                                                                                                                |                                      | <b>56</b>   | <b>56</b>       |          |          |          |
| Подготовка к лекции (дискуссии, устному опросу)                                                                                                                                                                                            |                                      | 4           | 4               | -        | -        | -        |
| Подготовка к семинарскому (практическому) занятию (проблемному семинару, работе в малой группе)                                                                                                                                            |                                      | 12          | 12              | -        | -        | -        |
| Подготовка информационного сообщения в устной форме к семинарскому (практическому) занятию                                                                                                                                                 |                                      | 8           | 8               | -        | -        | -        |
| Самостоятельное изучение тем 1.4, 2.2 и 2.3                                                                                                                                                                                                |                                      | 26          | 26              |          |          |          |
| Подготовка информационного сообщения в письменной форме по итогам индивидуального анализа кадровой политики в организации: особенности, основные направления и реализация (на примере анализа конкретной организации на выбор магистранта) |                                      | 6           | 6               | -        | -        | -        |
| <b>Контроль:</b>                                                                                                                                                                                                                           |                                      |             |                 |          |          |          |
| Подготовка к зачету                                                                                                                                                                                                                        |                                      | 3,8         | 3,8             |          |          |          |
| <b>Общая трудоемкость</b>                                                                                                                                                                                                                  | <b>час.</b>                          | <b>72</b>   | <b>72</b>       | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>-</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                            | <b>в том числе контактная работа</b> | <b>12,2</b> | <b>12,2</b>     |          |          |          |
|                                                                                                                                                                                                                                            | <b>зач. ед</b>                       | <b>2</b>    | <b>2</b>        |          |          |          |

## 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы дисциплины, изучаемые на 6 курсе, сессия 1 и сессия 2 (для студентов ЗФО)

| № раз-дела | Наименование разделов                              | Количество часов |                   |    |    |                        |
|------------|----------------------------------------------------|------------------|-------------------|----|----|------------------------|
|            |                                                    | Всего            | Аудиторная работа |    |    | Самостоятельная работа |
|            |                                                    |                  | Л                 | ПЗ | ЛР |                        |
| 1          | 2                                                  | 3                | 4                 | 5  | 6  | 7                      |
| <b>1</b>   | <b>Кадровая политика в современном государстве</b> |                  |                   |    |    |                        |

| №<br>раз-<br>дела | Наименование разделов                                                                                      | Количество часов |                      |          |          |                            |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|----------|----------|----------------------------|
|                   |                                                                                                            | Всего            | Аудиторная<br>работа |          |          | Самостоятел<br>ьная работа |
|                   |                                                                                                            |                  | Л                    | ПЗ       | ЛР       |                            |
| 1.1               | Кадровая политика государства как социальное явление                                                       | 4                | 2                    |          |          | 2                          |
| 1.2               | Концептуальные и методологические основы государственной кадровой политики                                 | 4                | 2                    |          |          | 2                          |
| 1.3               | Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России                  | 14               |                      | 4        |          | 10                         |
| 1.4               | Кадровая политика социальная ответственность в различных организациях                                      | 10               |                      |          |          | 10                         |
| <b>2</b>          | <b>Кадровая политика в системе государственной службы РФ</b>                                               |                  |                      |          |          |                            |
| 2.1               | Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни | 14               |                      | 4        |          | 10                         |
| 2.2               | Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ            | 12               |                      |          |          | 12                         |
| 2.3               | Карьера и карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России    | 10               |                      |          |          | 10                         |
|                   | <i>Всего:</i>                                                                                              | <i>68</i>        | <i>4</i>             | <i>8</i> | <i>-</i> | <i>56</i>                  |
|                   | ИКР                                                                                                        | 0,2              |                      |          |          |                            |
|                   | Контроль                                                                                                   | 3,8              |                      |          |          |                            |
|                   | <b>Итого по дисциплине:</b>                                                                                | <b>72</b>        |                      |          |          |                            |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

| №   | Наименование раздела (темы)                                                 | Содержание раздела (темы)                                                                                                                                                                                                                                                                    | Форма текущего контроля                                                                                                                       |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | 2                                                                           | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 4                                                                                                                                             |
| 1.  | <b>Кадровая политика в современном государстве</b>                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                               |
| 1.1 | Кадровая политика государства как социальное явление                        | Социальное управление и кадровая политика. Понятие, сущность, основные принципы, функции, роль и место в системе государственной политики. Субъекты, объекты и уровни кадровой политики государства. Основные направления. Механизм формирования и реализации кадровой политики государства. | Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам государственной кадровой политики в современном государстве. |
| 1.2 | Концептуальные и методологические основы государственной кадровой политики. | Теоретические подходы к анализу кадровой политики государства. Разработка и реализация концепции политической стратегии кадровой политики на общегосударственном уровне. Методы исследования и анализа кадровой политики государства.                                                        | Устный опрос по теме                                                                                                                          |

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

| №   | Наименование раздела (темы)                                                               | Тематика практических занятий (семинаров)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Форма текущего контроля                                                                                                                                                              |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | 2                                                                                         | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 4                                                                                                                                                                                    |
|     | <b>Кадровая политика в современном государстве</b>                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                      |
| 1.3 | Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России | Сущность понятия кадры. Классификация кадров. Понятие, сущность и основные принципы развития кадрового потенциала общества. Отличия понятия кадровый потенциал от понятия трудовые ресурсы. Основы кадрового воспроизводства в современном государстве. Государственное регулирование кадрового воспроизводства и кадровых процессов и отношений в современной России. | Устные сообщения по теме семинара.<br><br>Устные сообщения по итогам работы на семинаре в малых группах по анализу статистических данных по трудовым ресурсам и кадровому потенциалу |

|     |                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                 |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|     |                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | общества в современной России                   |
| 2.1 | Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни | Специфика кадровой политики в системе государственной службы современной России. Особенности кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях. Кадровый потенциал государственной службы Российской Федерации. Основные проблемы кадровой политики в системе государственной службы современной России. | Устные сообщения на проблемном семинаре по теме |

### 2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия - не предусмотрены.

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы - не предусмотрены.

### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

| № | Вид СРС                                                                                                                                                                               | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы                                                                                          |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2                                                                                                                                                                                     | 3                                                                                                                                                                                  |
| 1 | Подготовка к лекции (дискуссии, устному опросу)                                                                                                                                       | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, разработанные на кафедре государственной политики и государственного управления (протокол № 11 от 16.05.17) |
| 2 | Подготовка к семинарскому (практическому) занятию (проблемному семинару, работе в малой группе)                                                                                       | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, разработанные на кафедре государственной политики и государственного управления (протокол № 11 от 16.05.17) |
| 3 | Подготовка информационного сообщения в устной форме                                                                                                                                   | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, разработанные на кафедре государственной политики и государственного управления (протокол № 11 от 16.05.17) |
| 4 | Подготовка информационного сообщения в письменной форме по итогам индивидуального анализа кадровой политики в организации: особенности, основные направления и реализация (на примере | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, разработанные на кафедре государственной политики и государственного управления (протокол № 11 от 16.05.17) |

|   |                                                      |                                                                                                                                                                                    |
|---|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | анализа конкретной организации на выбор магистранта) |                                                                                                                                                                                    |
| 5 | Подготовка к зачету                                  | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, разработанные на кафедре государственной политики и государственного управления (протокол № 11 от 16.05.17) |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **3. Образовательные технологии.**

Изучение дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» осуществляется в соответствии с требованиями компетентностного подхода и предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, в том числе:

В ходе изучения данной дисциплины используются различные формы интерактивного обучения.

В рамках 1 раздела дисциплины Кадровая политика в современном государстве темы 1.1, 1.2, 1.4 носят более теоретический характер здесь используются такие образовательные технологии как:

- лекции с элементами дискуссии;
- анализ конкретных примеров, иллюстрирующих теоретические вопросы;
- устный опрос по теме.

По теме 1.4 к практическому занятию магистранты также готовят устные сообщения по итогам индивидуального анализа кадровой политики в организации: особенности, основные направления и реализация (на примере анализа конкретной организации на выбор магистранта).

Тема 1.3 изучается на основе таких образовательных технологий как:

- практическое занятие, в рамках которого магистранты готовят устные сообщения по теме;
- работа в малых группах по анализу данных статистических данных.

В рамках 2 раздела дисциплины Кадровая политика в системе государственной службы РФ в теме 2.1 используется такая интерактивная форма как дискуссия по особенностям государственной кадровой политики на федеральном и региональном уровнях в современной России.

Тема 2.2 изучается на основе таких образовательной технологии как:

- проблемный семинаре по теме;

- работа в малых группах по выявлению особенностей управления персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы по сравнению с управлением персонала в иных организациях.

Темы 2.3 изучаются на основе такой образовательной технологии как:

- проблемный семинар по теме.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

#### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

##### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.**

Текущая аттестация студентов проводится на основе оценки выполненных заданий. Полный перечень заданий представлен в подробном фонде оценочных средств.

**Текущий контроль** осуществляется на основе:

- посещаемости
- работы на лекционных и практических занятиях
- контроля за самостоятельной работой

##### ***Примеры заданий для текущей аттестации:***

4.1.1 Дискуссия на лекции по проблемам государственной кадровой политики в современном государстве.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОК-1 — способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

*Критерии оценки:*

«зачтено» - студент демонстрирует способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; владеет навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности.

«не зачтено» - студент плохо владеет навыками анализа и синтеза, совсем не владеет навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности, не пытается принимать участие в дискуссии.

4.1.2 Устный опрос по теме «Концептуальные и методологические основы государственной кадровой политики».

Вопросы опроса охватывают следующие аспекты:

- Теоретические подходы к анализу кадровой политики государства.
- Особенности разработки и реализации концепции политической стратегии кадровой политики на общегосударственном уровне.
- Методы исследования и анализа кадровой политики государства.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОК-1 - Знание основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами и развитие умения использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами.

*Критерии оценки:*

«зачтено» - студент знает основные методы анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами и стремится развивать умения использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами.

«не зачтено» - студент не знает основные методы анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами и не стремится развивать умения использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами.

4.1.3 Дискуссия на лекции по особенностям государственной кадровой политики на федеральном и региональном уровнях в современной России.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОПК 9 — Знание тенденций развития кадрового потенциала в современной России; факторов макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов региона.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает тенденции развития кадрового потенциала в современной России; факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов региона.

«не зачтено» - студент не знает тенденции развития кадрового потенциала в современной России; факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов региона, не принимает участие в дискуссии.

4.1.4 Устные сообщения по теме семинара «Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России»

- Сущность понятия кадры. Классификация кадров.
- Понятие, сущность и основные принципы развития кадрового потенциала общества.
- Отличия понятия кадровый потенциал от понятия трудовые ресурсы.
- Основы кадрового воспроизводства в современном государстве.
- Государственное регулирование кадрового воспроизводства и кадровых процессов и отношений в современной России.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОПК 9 - Знает тенденции развития кадрового потенциала в современной России; умеет анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России

«зачтено» - студент в устном сообщении по теме демонстрирует общее представление о тенденциях развития кадрового потенциала в современной России; умение анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России .

«не зачтено» - студент не имеет общего представления о тенденциях развития кадрового потенциала в современной России; не умеет анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России, не подготовил или плохо подготовил устное сообщение на семинар.

4.1.5 Работы на семинаре в малых группах по анализу статистических данных по трудовым ресурсам и кадровому потенциалу общества в современной России

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОПК 9 — умение анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России; владение навыками оценки тенденции развития кадрового потенциала в современной России;

Критерии оценки:

«зачтено» - студент демонстрирует умение анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России; владение навыками оценки тенденции развития кадрового потенциала в современной России.

«не зачтено» - студент не умеет анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России; не стремится к формированию и развитию навыков оценки тенденции развития кадрового потенциала в современной России.

4.1.6 Подготовка информационного сообщения в письменной форме по итогам индивидуального анализа кадровой политики в организации: особенности, основные направления и реализация (на примере анализа конкретной организации на выбор магистранта).

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1 — Знание основных направлений кадровой политики современной организации; умение анализировать нормативные документы, определяющие цель задачи, направления и процедуры кадровой политики и управления персоналом в организации,

выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики, разрабатывать рекомендации по оптимизации различных направлений кадровой политики организации.

*Критерии оценки:*

«зачтено» - студент знает основные направления кадровой политики современной организации; умеет анализировать нормативные документы, определяющие цель задачи, направления и процедуры кадровой политики и управления персоналом в организации, выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики.

«не зачтено» - студент не знает основные направления кадровой политики современной организации; не умеет анализировать нормативные документы, определяющие цель задачи, направления и процедуры кадровой политики и управления персоналом в организации, не готов выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики.

4.1.7 Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни»

- Специфика кадровой политики в системе государственной службы современной России.

- Особенности кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях.

- Кадровый потенциал государственной службы Российской Федерации.

- Основные проблемы кадровой политики в системе государственной службы современной России.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОПК 9— Знание тенденций развития кадрового потенциала в современной России; умение исследовать факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов региона; владение навыками оценки факторов макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов конкретного региона

*Критерии оценки:*

«зачтено» - студент знает тенденции развития кадрового потенциала в современной России; умеет исследовать факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов региона; владеет навыками оценки факторов макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов конкретного региона

«не зачтено» - студент не знает тенденции развития кадрового потенциала в современной России; не умеет исследовать факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов региона; не стремится овладеть навыками оценки факторов макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов конкретного региона.

**4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

Промежуточная аттестация (зачет) осуществляется:

В форме зачёта на основе выполнения - в форме устного собеседования по вопросам, проводимого на зачете.

**Примерные вопросы для подготовки к зачету**

1. Кадровая политика государства: понятие, сущность, основные принципы, функции, в системе государственной политики.
2. Субъекты, объекты, уровни и направления кадровой политики государства.
3. Механизм формирования и реализации кадровой политики государства.
4. Теоретические подходы к анализу кадровой политики государства

5. Разработка и реализация концепции политической стратегии кадровой политики на общегосударственном уровне.
6. Методы исследования и анализа кадровой политики государства.
7. Кадровый потенциал государства: понятие, принципы и механизмы формирования.
8. Понятие, содержание и роль кадровой политики организации.
9. Уровни, основные элементы, типология и приоритетные направления реализации кадровой политики организации.
10. Требования к кадровой политике организации и механизм формирования кадровой политики организации.
11. Социальная ответственность в организации и её взаимосвязь с кадровой политикой.
12. Кадровый потенциал системы государственной и муниципальной службы.
13. Концептуальные и правовые основы кадровой политики государства в современной России.
14. Основные направления государственной кадровой политики: в сфере профессиональной ориентации, в сфере занятости, в сфере управления трудовыми отношениями.
15. Система органов, регулирующих различные аспекты государственной кадровой политики.
16. Государственная служба как социальный институт.
17. Особенности кадровой политики в системе государственной службы современной России.
18. Система управления персоналом в органах государственного и муниципального управления: подбор, оценка и расстановка, аттестация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации, формирование резерва кадров и работа с ним.
19. Конкурсный отбор в системе государственной службы: особенности и процедуры прохождения.
20. Карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления.

*Критерии оценки:*

«зачтено» - студент имеет общее представление о содержании вопросов, освоил понятийно-категориальный аппарат; демонстрирует умения и навыки анализа практик реализации кадровой политики государства и организации.

«не зачтено» - студент не имеет общего представления о содержании вопросов, не освоил понятийно-категориальный аппарат; не сформировал навыки анализа практик реализации кадровой политики государства и организации.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

### **5.1 Основная литература:**

1. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики.: Учебник / В.В.Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. URL. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626> . - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
2. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А.Шапиро, П.И.Ананченко. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. URL. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

### **5.2 Дополнительная литература:**

1. Васин, Ю.П. Совершенствование кадровой политики предприятия / Ю.П. Васин. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 147 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142324> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
2. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 355 с. - URL: <https://biblio-online.ru/book/B749215A-B603-4128-949C-56739BF931AA> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
3. Козина, Е.С. Экономика и социология труда : методические указания / Е.С. Козина. - Москва : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
4. Модянова, Т.В. Государственная кадровая образовательная политика в России: политологический анализ : монография / Т.В. Модянова ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). - Москва : МИРБИС : Перо, 2016. - 122 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445884> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
5. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2015. - 444 с. (35 экз. в биб-ке ф-та управления и психологии).

6. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Р.М. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2015. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

7. Савченко, И.П. Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / И.П. Савченко, Г.В. Воронцова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2014. - 75 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457621> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

8. Тараненко, О.Н. Основы управления персоналом : учебное пособие / О.Н. Тараненко ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2015. - 129 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

9. Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

10. Халилова, Т.В. Государственная и муниципальная служба : тексты лекций / Т.В. Халилова ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : Издательство КНИТУ, 2013. - 360 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258817> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

### **5.3. Периодические издания:**

Государство и право

Проблемы теории и практики управления

Психологические исследования

Социология власти

Социологические исследования

Управление персоналом

Человек. Сообщество. Управление

### **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).**

Интерактивный портал Службы труда и занятости населения Краснодарского края - <http://www.kubzan.ru/>

Министерство труда и социальной защиты (Минтруд) - <http://www.rosmintrud.ru>  
Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>

Официальный сайт Правительства Российской Федерации - <http://government.ru/>

Официальный сайт Президента Российской Федерации - <http://www.kremlin.ru/>

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

Федеральная служба государственной статистики (Росстат) - <http://www.gks.ru/>

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <http://www.rostrud.ru/>

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. В некоторых случаях существует необходимость самостоятельной работы по подготовке к лекции. Самостоятельная подготовка к лекции определяется тем, что изучение любой дисциплины строится по определенной логике освоения ее разделов, представленных в рабочей программе дисциплины.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются студентами знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так и в различных формах самостоятельной работы. Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения. Самостоятельная подготовка к семинарскому занятию направлена на развитие способности к анализу научной и иной литературы; на поиск дополнительной информации, позволяющей глубже разобраться в некоторых вопросах; на подготовку собственного выступления по обсуждаемым вопросам; на формирование навыка оперативного реагирования на разные мнения, которые могут возникать при обсуждении тех или иных проблем. Студенты также выполняют практические задания, нацеленные на формирование практических умений и навыков в рамках заявленных компетенций. Преподаватель формулирует задания, требования и методические рекомендации к их выполнению для аудиторной работы на лекционных и практических занятиях, а также различных видах самостоятельной внеаудиторной работы студентов. С характеристикой основных заданий можно ознакомиться в разделе 4. *Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации данной рабочей программы дисциплины*. Подробное описание заданий, требований и методических рекомендаций к их выполнению можно найти в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме зачёта.

Самостоятельная работа магистров является важной частью учебной деятельности. Самостоятельная работа магистров помогает решать ряд задач: поиск, приобретение, закрепление и углубление полученных знаний, обучение методам самостоятельной работы с учебным материалом, анализу различных данных. Самостоятельная работа предусматривает, подготовку к проблемным семинарам, разработку рефератов, подготовку письменного сообщения, подготовку и выполнение различных заданий в соответствии с учебной программой.

Студентам ЗФО необходимо освоить в рамках самостоятельной внеаудиторной работы в разделе 1 Кадровая политика в современном государстве, темы 1.4 и в разделе 2 темы 2.2 и 2.3. Для этого нужно ознакомиться с информацией в предложенной преподавателем литературе. Затем надо соотнести эту информацию с вопросами, которые даны к зачету.

Для подготовки к зачету ещё раз ознакомиться с материалами лекций, а также материалами, которые готовились к семинарским занятиям.

В освоении дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Самостоятельная работа магистров является важной частью учебной деятельности. Самостоятельной работа магистров помогает решать ряд задач: поиск, приобретение, закрепление и углубление полученных знаний, обучение методам самостоятельной работы с учебным материалом, анализу различных данных. Самостоятельная работа предусматривает, подготовку к проблемным семинарам, разработку рефератов, написание эссе, подготовку и выполнение различных заданий в соответствии с учебной программой.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

- Консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении лекционных занятий преподавателем.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются:

- пакет программ Microsoft Office, в том числе, программа для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»);

### **8.3 Перечень информационных справочных систем:**

- 1.Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ (<http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>)
2. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
3. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)
4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» ([http://biblioclub.ru/index.php?page=main\\_ub\\_red](http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red))
5. Электронная библиотечная система «Юрайт» (<https://biblio-online.ru/> )

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

| № | Вид работ                                  | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность                                                                                                                                                                                        |
|---|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Лекционные занятия                         | Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (MicrosoftOffice 2016).<br>Ауд. 420Н, 401Н.                                                                                              |
|   | Семинарские занятия                        | Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (MicrosoftOffice 2016).<br>Ауд. 420Н, 401Н.                                                                                              |
|   | Групповые (индивидуальные) консультации    | Кафедра государственной политики и государственного управления (аудитория № 406н).                                                                                                                                                                            |
|   | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (MicrosoftOffice 2016).<br>Ауд. 420Н, 401Н.                                                                                              |
|   | Самостоятельная работа                     | Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета (библиотека КубГУ). |