

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
Хагуров Т.А.
подпись
« 27 » апрель 2018г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.15.02 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль): «Государственная политика и публичное управление»

Программа подготовки прикладная

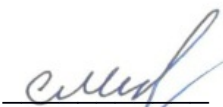
Форма обучения очная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2018

Рабочая программа дисциплины «Кадровая политика» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (бакалавриат) 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Программу составил(и):
С.А. МIRONЦЕВА, доцент,
кандидат политических наук, доцент


подпись

Рабочая программа дисциплины «Кадровая политика» утверждена на заседании кафедры государственной политики и государственного управления
протокол № 10 « 10 » апреля 2018 г.


подпись

Заведующий кафедрой И.В. Мирошниченко

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 12 « 19 » апреля 2018 г.


подпись

Председатель УМК факультета Е.Ю. Шлюбуль

Рецензенты:

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

Говорухина К.А., кандидат политических наук, доцент кафедры политологии и политического управления КубГУ.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины: сформировать у студентов комплекс знаний и умений, необходимый для освоения концептуальных основ кадровой политики государства, а также кадровой политики в органах государственной и муниципальной власти, особенностей её развития и механизмах реализации в современной России.

1.2 Задачи дисциплины.

1. Формирование у студентов системы знаний о сущности и роли кадровой политики в современном обществе, этических требованиях к служебному поведению, 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 в органах государственной и муниципальной власти РФ, их соответствия стратегии, целям, задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органов государственной и муниципальной власти, способствующих в том числе формированию способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению..
4. Развитие у обучающихся умений и навыков анализа специфики карьеры и карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления современной России, а также анализа этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности в органах государственного и муниципального управления.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина Б1.В.ДВ.15.02 «Кадровая политика» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана профиля «Государственная политика и публичное управление» по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и является теоретической базой для приобретения навыков, умений и ориентиров профессиональной деятельности бакалавров по данному направлению подготовки.

Дисциплина изучается студентами ОФО в 8-м семестре.

Курс продолжает развитие знаний, умений и навыков, полученных в ходе освоения таких дисциплин как: «Введение в специальность», «Политология» «Основы государственного и муниципального управления», «Государственная и муниципальная служба» «Этика государственной и муниципальной службы», «Трудовое право», «Антикоррупционная политика». «Основы управления персоналом».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении в этом же семестре дисциплины «Основы молодежной политики», «Институциональные основы местного самоуправления» или «Практики местного самоуправления».

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование: профессиональной компетенции - ПК-10.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-10	способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	- основные характеристики, функции и принципы кадровой политики государства как социального явления; тенденции и факторы развития кадрового потенциала в современной России; - основные особенности кадровой политики (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях; - основные принципы и особенности развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному	- анализировать тенденции и факторы развития кадрового потенциала в современной России; - анализировать тенденции развития кадровой политики (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в органах государственной и муниципальной власти в современной России, а также проводить анализ кадровой политики в органах государственной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации); - анализировать нормативные документы, определяющие цель задачи, направления и процедуры	- навыками организации групповой работы по анализу статистических данных развития кадрового потенциала общества в современной России; - навыками организации групповой работы по выявлению различий в подходах к определению кадровой политики в органах государственной власти на федеральном и региональном уровнях; - основными методами управления персоналом (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в рамках общей кадровой

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ.	кадровой политики и управления персоналом в системе государственной и муниципальной службы РФ; -выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики, а также анализировать возможные карьерные стратегии (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственной и муниципальной службы РФ.	политики в системе государственной и муниципальной службы в РФ; - навыками оценки кадровой политики (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по оптимизации различных направлений кадровой политики.

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 ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		8	—		
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	26	26			
Занятия лекционного типа	14	14	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-

Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		12	12	-	-	-
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2	-	-	-
Самостоятельная работа, в том числе:		41,8	41,8	-	-	-
Подготовка к лекции (дискуссии, работе в малой группе, устному опросу)		7	7	-	-	-
Подготовка к семинарскому (практическому) занятию (проблемному семинару)		26	26	-	-	-
Подготовка информационного сообщения в устной форме к семинарскому (практическому) занятию		3,8	3,8	-	-	-
Создание материалов-презентаций		5	5	-	-	-
Общая трудоемкость	час.	72	72	-	-	-
	в том числе контактная работа	30,2	30,2			
	зач. ед	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 8 семестре (очная форма)

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Кадровая политика в современном государстве					
1.1	Кадровая политика государства как социальное явление	4	2	–	-	2
1.3	Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России	8,8	2	2	-	4,8
2	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ					
2.1	Государственная кадровая политика в современной России: федеральный и региональный уровни	15	4	2	-	9
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	10	2	2	-	6

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
2.3	Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ	16	4	2	-	10
2.4	Карьера и карьерные стратегии с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления современной России	14	-	4	-	10
	<i>Всего:</i>	67,8	14	12	-	41,8
	КСР	4				
	ИКР	0,2				
	Итого по дисциплине:	72	14	12	-	41,8

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.	Кадровая политика в современном государстве		
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	Кадровый потенциал общества: общая	Сущность понятия кадры. Классификация кадров. Понятие, сущность и основные	Устный опрос по теме

	характеристика тенденции развития в современной России	принципы развития кадрового потенциала общества. Отличия понятия кадровый потенциал от понятия трудовые ресурсы. Основы кадрового воспроизводства в современном государстве	
2	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ		
2.1	Государственная кадровая политика в современной России: федеральный и региональный уровни	Концептуальные и правовые основы кадровой политики государства в современной России. Основные направления государственной кадровой политики: в сфере профессиональной ориентации, в сфере занятости, в сфере управления трудовыми отношениями. Система органов, регулирующих различные аспекты государственной кадровой политики. Тенденции и проблемы развития государственной кадровой политики в современной России.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссии по особенностям государственной кадровой политики на федеральном и региональном уровнях в современной России.
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	Основные принципы прохождения муниципальной службы в РФ. Основные компоненты кадровой политики и кадрового обеспечения муниципального управления в современной России. Профессиональная этика, её роль и специфика в кадровой политике в системе государственной и муниципальной службы в современной России.	Устные сообщения по итогам работы на в малых группах по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе
2.3	Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ	Система управления персоналом в органах государственного и муниципального управления. Основные компоненты кадрового обеспечения государственного и муниципального управления: подбор, оценка и расстановка, аттестация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации, формирование резерва кадров и работа с ним. Конкурсный отбор в системе государственной службы: особенности и процедуры прохождения.	Устный опрос по теме

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Кадровая политика в современном государстве		
1.2	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. 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	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ		
2.1	Государственная кадровая политика в 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 профессиональной этики в системе государственной службы современной России.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	Особенности и проблемы управления персоналом и профессиональной этики в системе кадрового обеспечения муниципальной службы РФ. Характеристика и анализ конкретных примеров.	Созданная и представленная на семинаре групповая презентация на основе конкретных примеров
2.3	Управление персоналом в системе кадрового	Особенности и проблемы управления персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и	Устные сообщения на проблемном

	обеспечения государственной и муниципальной службы РФ	муниципальной службы РФ. Анализ основных компонентов кадрового обеспечения государственного и муниципального управления на конкретных примерах.	семинаре по теме
2.4	Карьера и карьерные стратегии с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления современной России	Понятие карьера и карьерная стратегия. Специфика развития карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления. Основные проблемы в развитии карьеры и карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления 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	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлению 38.04.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 20.04.2018 г.
2	Подготовка к семинарскому (практическому) занятию	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлению 38.04.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 20.04.2018 г.
3	Подготовка информационного сообщения в устной форме	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлению 38.04.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 20.04.2018 г.
4	Создание материалов-	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлению 38.04.04 – Государственное

	презентаций	и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 20.04.2018 г.
5	Подготовка к зачету	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлению 38.04.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 20.04.2018 г.

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 «Кадровая политика» осуществляется в соответствии с требованиями компетентного подхода и предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, в том числе:

- мультимедиа-лекции с элементами дискуссии;
- работа в малых группах;
- проблемный семинар;
- семинар-дискуссия;
- информационно-аналитические технологии в подготовке информационных сообщений в устной форме;
- создание материалов-презентаций.

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

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

Тема 1.2 также изучается на основе таких образовательных технологий как:

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

В рамках 2 раздела дисциплины Кадровая политика в системе государственной и муниципальной 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 образовательных технологий как:

- работа в малых группах по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе;

- создание и представление на семинаре групповой презентации на основе конкретных примеров.

Тема 2.3 изучается на основе таких образовательных технологий как:

- опрос по теме в рамках лекционного материала
- проблемный семинар по теме;
- работа в малых группах по выявлению особенностей управления персоналом и профессиональной этики в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы по сравнению с управлением персонала в иных организациях.

Темы 2.4 изучаются на основе такой образовательной технологии как:

- проблемный семинар по теме.

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

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

№	Наименование разделов	Количество часов	
		Всего аудиторной работы	Интер. часы
1	2	3	4
1	Кадровая политика в современном государстве	6	2
2	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ	20	6
	<i>Итого по дисциплине:</i>	26	8

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

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Текущий контроль осуществляется на основе:

- посещаемости
- работы на лекционных и практических занятиях
- контроля за различными видами самостоятельной работы

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:

ПК 10 — Знание основных характеристик, функций и принципов кадровой политики государства как социального явления.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные характеристики, функций и принципы кадровой политики государства как социального явления.

«не зачтено» - студент не знает основные характеристики, функций и принципы кадровой политики государства как социального явления;

4.1.2 Устный опрос по теме 1.2 Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России. Опрос охватывает различные теоретические аспекты темы. Перечень представлен в фонде оценочных средств.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10 — Знание теоретических основ, связанных с пониманием сущности кадрового потенциала общества, знание тенденций и факторов развития кадрового потенциала.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает теоретические основы, связанные с пониманием сущности кадрового потенциала общества, тенденции и факторы развития кадрового потенциала.

«не зачтено» - студент не знает теоретические основы, связанные с пониманием сущности кадрового потенциала общества, тенденции и факторы развития кадрового потенциала.

4.1.3 Устные сообщения по теме семинара 1.2 «Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России». Требования к подготовке задания представлены в фонде оценочных средств.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 10 - 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.

4.1.4 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:

ПК 10 — умение анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России; владение навыками оценки тенденции развития кадрового потенциала в современной России и организации групповой работы по анализу статистических данных развития кадрового потенциала общества 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 и организации групповой работы по анализу статистических данных развития кадрового потенциала общества в современной России.

«не зачтено» - студент не умеет анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России; не стремиться к формированию и развитию навыков оценки тенденции развития кадрового потенциала в современной России и организации групповой работы по анализу статистических данных развития кадрового потенциала общества в современной России.

4.1.5 Дискуссия на лекции по теме 2.1 по особенностям государственной кадровой политики на федеральном и региональном уровнях в современной России.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10 — Знание основных особенностей кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные особенности кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях;

«не зачтено» - студент не знает основные особенности кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях;

4.1.6 Устные сообщения к теме 2.1 на проблемном семинаре «Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни». Требования к подготовке задания представлены в фонде оценочных средств.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 10 — Знание основных особенностей кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях; умение анализировать тенденции развития кадровой политики в органах государственной

власти в современной России, а также проводить анализ кадровой политики в органах государственной власти на региональном уровне.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные особенности кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях; умеет анализировать тенденции развития кадровой политики в органах государственной власти в современной России, а также проводить анализ кадровой политики в органах государственной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации)

«не зачтено» - студент не знает основные особенности кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях; умеет анализировать тенденции развития кадровой политики в органах государственной власти в современной России, а также проводить анализ кадровой политики в органах государственной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации).

4.1.7 Работа на в малых группах на лекции по теме 2.2 по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 10 — способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные особенности этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе и демонстрирует способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

«не зачтено» - студент не знает основные особенности этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе и не демонстрирует способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

4.1.8 По теме 2.2 для практического занятия работа над групповой презентацией на основе конкретных примеров кадровой политики в системе муниципальной службы РФ (на выбор студентов). Требования к подготовке задания представлены в фонде оценочных средств.

ПК 10 — Владение навыками оценки кадровой политики и особенностей профессиональной этики в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по оптимизации различных направлений кадровой политики

Критерии оценки:

«зачтено» - студент владеет навыками оценки кадровой политики и особенностей профессиональной этики в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по оптимизации различных направлений кадровой политики.

«не зачтено» - студент не владеет и не стремится овладеть навыками оценки кадровой политики и особенностей профессиональной этики в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по оптимизации различных направлений кадровой политики.

4.1.9 Устный опрос по теме 2.3 Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ. Опрос охватывает различные теоретические аспекты темы. Перечень представлен в фонде оценочных средств.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10 — Знание особенностей кадровой политики, управления персоналом и профессиональной этики в органах государственной и муниципальной власти в современной России, необходимое в том числе для формирования способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные особенности кадровой политики и управления в органах государственной и муниципальной власти в современной России, что способствует формированию способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

«не зачтено» - студент не знает основные особенности кадровой политики и управления в органах государственной и муниципальной власти в современной России, что не способствует формированию способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

4.1.10 Проблемный семинар по анализу управления персоналом и профессиональной этики в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ. Вопросы представлены в фонде оценочных средств.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10 — Знание особенностей и основных принципов кадровой политики, управления персоналом и профессиональной этики в системе современной российской государственной службы; умение анализировать тенденции развития кадровой политики, управления персоналом и профессиональной этики в органах государственной и муниципальной власти в современной России, что необходимо, в том числе, для формирования способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает особенности и основные принципы кадровой политики, управления персоналом и профессиональной этики в системе современной российской государственной службы; умеет анализировать тенденции развития кадровой политики, управления персоналом и профессиональной этики в органах государственной и муниципальной власти в современной России, что способствует формированию способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

«не зачтено» - студент не знает особенности и основные принципы кадровой политики, управления персоналом и профессиональной этики в системе современной российской государственной службы; не умеет исследовать особенности кадровой политики, управления и профессиональной этики в системе государственной службы РФ, что не способствует формированию способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

4.1.11 Проблемный семинар по теме 2.4 по анализу карьеры и карьерных стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России (в том числе с учетом основных этических требований к служебному поведению).

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10— Знание основных принципов и особенностей развития и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в РФ, умение анализировать возможные карьерные стратегии в системе государственной и муниципальной службы РФ (в том числе с учетом основных этических требований к служебному поведению).

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные принципы и особенности развития и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в РФ, умеет

анализировать возможные карьерные стратегии в системе государственной и муниципальной службы РФ (в том числе с учетом основных этических требований к служебному поведению).

«не зачтено» - студент не знает основные принципы и особенности развития и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в РФ, не умеет анализировать возможные карьерные стратегии в системе государственной и муниципальной службы РФ (в том числе с учетом основных этических требований к служебному поведению).

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация (зачет) осуществляется:

1. В форме самозачёта - на основе успешных результатов текущего контроля всех необходимых заданий в течение семестра. Выполнение всех заданий позволит получить зачёт без специальной организации (самозачёт).
2. 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. Концептуальные и правовые основы кадровой политики государства в современной России.
9. Основные направления государственной кадровой политики: в сфере профессиональной ориентации, в сфере занятости, в сфере управления трудовыми отношениями.
10. Система органов, регулирующих различные аспекты государственной кадровой политики.
11. Государственная и муниципальная служба как социальный институт.
12. Кадровый потенциал системы государственной и муниципальной службы.
13. Карьера как социальное явление в современном обществе:
14. Профессиональная этика в современном обществе. Роль этики в служебном поведении.
15. Особенности кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы в современной России.
16. Специфика кадровой политики в системе государственной службы современной России на федеральном уровне.
17. Особенности кадровой политики в системе государственной службы на региональном уровне.
18. Особенности и проблемы управления персоналом, развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) на государственной и муниципальной службе РФ.
19. Конкурсный отбор в системе государственной службы: особенности и процедуры прохождения.
20. Основные проблемы кадровой политики и профессиональной этики в системе государственной и муниципальной службы современной России.

21. Карьера и специфика развития карьерных стратегий (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в органах государственного и муниципального управления. Возможные карьерные стратегии в определенных сферах в органах государственного и муниципального управления современной России.
22. Основные компоненты кадрового обеспечения и технологии карьерного менеджмента государственного и муниципального управления.

«зачтено» - студент имеет общее представление о содержании вопросов, освоил понятийно-категориальный аппарат; демонстрирует умения и навыки анализа практик реализации кадровой политики государства и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) .

«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 управления карьерой в системе государственного и муниципального управления (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) .

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. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 355 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00341-3. — Режим доступа : www.biblioclub.ru/book/6C338581-3836-4C1E-86B7-A315BA958AFD - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
2. 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.
3. 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.
4. 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).
5. 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.
6. 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.
7. 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», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины (модуля).

1. Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
2. База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
3. Интерактивный портал Службы труда и занятости населения Краснодарского края - <http://www.kubzan.ru/>
4. Министерство труда и социальной защиты (Минтруд) - <http://www.rosmintrud.ru>
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>
6. Официальный сайт Правительства Российской Федерации - <http://government.ru/>
7. Официальный сайт Президента Российской Федерации - <http://www.kremlin.ru/>
8. Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
9. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>
10. Управление персоналом - <http://www.top-personal.ru/>
11. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) - <http://www.gks.ru/>
12. 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. Текущий контроль самостоятельной работы для студентов дневной формы обучения осуществляется в соответствии с программой занятий еженедельно.

Промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме зачёта. Для получения самозачёта необходима тщательная подготовка к лекционным и практическим занятиям, выполнение всех заданий для самостоятельной аудиторной и внеаудиторной работы студентов, которые дает преподаватель, чёткое соблюдение всех требований к заданиям и следование методическим рекомендациям преподавателя (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 даётся в фонде оценочных средств учебной дисциплины. Таким образом, самостоятельная подготовка к зачету должна осуществляться в течение всего семестра.

Для тех, кто не справился с выполнением всех заданий в течение семестра, подготовка к зачёту включает следующие действия. Прежде всего, нужно ещё раз ознакомиться с материалами лекций, а также материалами, которые готовились к семинарским занятиям. Затем надо соотнести эту информацию с вопросами, которые даны к зачету. Если информации недостаточно, ответы находят в предложенной преподавателем литературе.

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

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

8.1 Перечень информационных технологий.

Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты, электронной информационно-образовательной среды.

8.2 Перечень необходимого лицензионного программного обеспечения.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

.

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	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