

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

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.
« 29 » мая 2020г.

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

Форма обучения очная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2020

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 № 15, «19» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой И.В. Мирошниченко


подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии

протокол № 12 «20» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой А.А. Лузаков


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 6, от «25» мая 2020 г.

Председатель УМК факультета Е.Ю. Шлюбуль


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 способности оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов современного государства, региона и отдельной организации, в том числе с учетом макроэкономической ситуации (на примере РФ).
3. Формирование у магистрантов умений анализировать принципы социальной ответственности в разработке и реализации государственной кадровой политики, а также использовать принципы социальной ответственности при анализе и разработке кадровой стратегии организации.
4. Формирование представлений о кадровой политике организации, о различных её направлениях, развитие умений и навыков анализа её соответствия стратегическим планам организации.
5. Развитие у обучающихся умений и навыков анализа особенностей и основных принципов кадровой политики и управления персоналом, развитие карьеры в системе государственной службы Российской Федерации.

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 магистров 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: «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.

В результате изучения данной учебной дисциплины магистрант должен овладеть следующими компетенциями:

№п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	- основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами - основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности	- использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами -использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности	- навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами - навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
2	ОПК 6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	- основы разработки и реализации кадровой стратегии организации; - специфику и принципы корпоративной социальной ответственности в организации.	анализировать кадровую стратегию организации; анализировать и выявлять роль и особенности социальной ответственности в конкретной организации.	навыками оценки кадровой стратегии организации на конкретном примере; навыками оценки роли и особенностей социальной ответственности в конкретной организации.
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, современного государства, региона и отдельной	-анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России исследовать факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов современного государства, региона и отдельной	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

№п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			организации.	организации.	отдельной организации.
4	ПК 1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими 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 ОФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Курс, семестры (часы)			
			6 курс, семестр В	—		
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		28	28			
Занятия лекционного типа		8	8	-	-	-
Лабораторные занятия		-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		20	20	-	-	-
Иная контактная работа:						
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2	-	-	-
Самостоятельная работа, в том числе:		43,8	43,8	-	-	-
Подготовка к лекции (дискуссии, устному опросу)		5	5	-	-	-
Подготовка к семинарскому (практическому) занятию (проблемному семинару)		22	22	-	-	-
Подготовка к семинарскому (практическому) занятию (работе в малой группе)		2,8	2,8	-	-	-
Подготовка информационного сообщения в устной форме к семинарскому (практическому) занятию		6	6	-	-	-
Подготовка к зачету		8	8	-	-	-
Общая трудоемкость	час.	72	72	-	-	-
	в том числе контактная работа	28,2	28,2			
	зач. ед	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 6 курсе (семестр В) (для студентов ОФО)

№ 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

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.2	Концептуальные и методологические основы государственной кадровой политики	4	2	-	-	2
1.3	Трудовые ресурсы и кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России	9,8	-	4	-	5,8
1.4	Кадровая политика и социальная ответственность в различных организациях	12	2	4	-	6
2	Кадровая политика в системе государственной службы РФ					
2.1	Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни	14	2	4	-	8
2.2	Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ	14	-	4	-	10
2.3	Карьера и карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России	14	-	4	-	10
	<i>Всего:</i>	<i>71,8</i>	<i>8</i>	<i>20</i>	<i>-</i>	<i>43,8</i>
	ИКР	0,2				
	Итого по дисциплине:	72				

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	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
1.4	Кадровая политика и социальная ответственность в различных организациях	Понятие, содержание и роль кадровой политики организации. Уровни, основные элементы и приоритетные направления реализации кадровой политики организации. Типология кадровой политики организации. Требования к кадровой политике организации и механизм формирования кадровой политики организации. Социальная ответственность в организации и её взаимосвязь с кадровой политикой.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по особенностям и роли взаимосвязи кадровой политики и социальной ответственности организации в современном государстве.
2	Кадровая политика в системе государственной службы РФ		
2.1	Кадровая политика в системе государственной политики 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	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссии по особенностям государственной кадровой политики на федеральном и региональном

		современной России.	уровнях в современной России.
--	--	---------------------	-------------------------------

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		
1.3	Трудовые ресурсы и кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России	Сущность понятия кадры. Классификация кадров. Трудовые ресурсы: понятие и общая характеристика. 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. Воздействие государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.	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, в том числе на примере конкретных регионов.
1.4	Кадровая политика и социальная ответственность в различных организациях	Кадровая политика и социальная ответственность в организации: особенности, основные направления и реализация в различных организациях (на примере анализа конкретных организаций).	Устные сообщения по итогам индивидуального анализа кадровой политики и социальной ответственности в организации: особенностей, основных направлений, нормативной базы и реализации кадровой политики (на примере анализа конкретной

			организации на выбор магистранта).
2	Кадровая политика в системе государственной службы РФ		
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
2.2	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.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме Устные сообщения по итогам работы в малых группах по выявлению особенностей управления персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы по сравнению с управлением персонала в иных организациях.
2.3	Карьера и карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России	Понятие карьера и карьерная стратегия. Специфика развития карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления. Основные проблемы в развитии карьеры и карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления.	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 по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (протокол № 10 от 10.04.2018)
2	Подготовка к семинарскому (практическому) занятию (проблемному семинару)	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (протокол № 10 от 10.04.2018)
3	Подготовка информационного сообщения в устной форме	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (протокол № 10 от 10.04.2018)
4	Подготовка к зачету	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (протокол № 10 от 10.04.2018)

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 компетентного 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 образовательных технологий как:

- проблемный семинар 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.

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	14	6
2	Кадровая политика в системе государственной службы РФ	14	8
	<i>Итого по дисциплине:</i>	28	14

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 реализация 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, применяемые 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 и роли взаимосвязи кадровой политики и социальной ответственности организации в современном государстве.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-1 — Знание основных характеристики, функции и принципы кадровой политики как социального явления;

ОПК-6 — Знание основ разработки и реализации кадровой стратегии организации, специфики и принципов социальной ответственности в организации.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент имеет общие представления об основных характеристиках, функциях и принципы кадровой политики как социального явления; об основах разработки и реализации кадровой стратегии организации, специфики и принципов социальной ответственности в организации.

«не зачтено» - студент не имеет представления об основных характеристиках, функциях и принципы кадровой политики как социального явления; об основах разработки и реализации кадровой стратегии организации, специфики и принципов социальной ответственности в организации.

4.1.4 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, влияющие на формирование и развитие трудовых ресурсов региона.

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

4.1.5 Устные сообщения по теме семинара «Трудовые ресурсы и кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России»

- Сущность понятия кадры. Классификация кадров.
- Понятие трудовые ресурсы, 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 трудовых ресурсов и кадрового потенциала в современной России; умеет анализировать тенденции развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала в современной России

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

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

4.1.6 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 трудовых ресурсов и кадрового потенциала в современной России; владение навыками оценки тенденций развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала в современной России;

Критерии оценки:

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

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

4.1.7 Устные сообщения 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 и социальной ответственности 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 и социальной ответственности 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 и социальной ответственности 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.

4.1.8 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 трудовых ресурсов и 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 трудовых ресурсов и 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 трудовых ресурсов и 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.

4.1.9 Проблемный семинар по анализу управления персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ

На семинаре анализируются следующие аспекты: 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.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-1 —Знание особенностей и основных принципов кадровой политики в системе современной российской государственной службы; умение исследовать особенности кадровой политики в системе государственной службы РФ.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает особенности и основные принципы кадровой политики в системе современной российской государственной службы; умеет исследовать особенности кадровой политики в системе государственной службы РФ.

«не зачтено» - студент не знает особенности и основные принципы кадровой политики в системе современной российской государственной службы; умеет исследовать особенности кадровой политики в системе государственной службы РФ.

4.1.10 Проблемный семинар по анализу карьеры и карьерных стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России.

На семинаре анализируются следующие аспекты: понятие карьера и карьерная стратегия; специфика развития карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления; основные проблемы в развитии карьеры и карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-1— Знает правила построения и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления; владеет методами, способствующими построению и развитию карьеры в системе государственного и муниципального управления.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает правила построения и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления; владеет методами, способствующими построению и развитию карьеры в системе государственного и муниципального управления.

«не зачтено» - студент не знает правила построения и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления; не владеет и не стремится овладеть методами, способствующими построению и развитию карьеры в системе государственного и муниципального управления.

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. Трудовые ресурсы и 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., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 355 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00341-3. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/6C338581-3836-4C1E-86B7-A315BA958AFD

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. 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. 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.

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», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

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

Министерство труда и социальной защиты РФ (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/>

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

практических занятиях, 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.

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, 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.

Использование мультимедийных презентаций преподавателем при проведении лекционных занятий и при подготовки заданий студентами для практических занятий; общение и получение консультаций с преподавателем посредством электронной почты.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется пакет программ Microsoft Office с выходом в Интернет.

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)
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 оснащённость
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащённая презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащённое 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