

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



А. Хагуров

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**Б1.В.ДВ.04.02 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Направление подготовки/специальность 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) / специализация Государственная служба и государственная политика

Форма обучения очная

Квалификация бакалавр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 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):

Миронцева С.А., доц., канд. полит. наук, доц.

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

  
ПОДПИСЬ

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры государственной политики и государственного управления протокол № 12 «12» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой ГПУ

Мирошниченко И.В.

фамилия, инициалы

  
ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 7 «23» мая 2022 г.

Председатель УМК факультета управления и психологии

Шлюбуль Е.Ю.

фамилия, инициалы

  
ПОДПИСЬ

Рецензенты:

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

Скрипниченко Л.С., канд.социол.наук, доцент кафедры управления персоналом и организационной психологии КубГУ.

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

**1.1 Цель освоения 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. Сформировать у студентов систему знаний о сущности и значении карьеры в современном обществе, этических требованиях к служебному поведению, а также о существующих технологиях карьерного менеджмента.
2. Развить у обучающихся умения и навыки анализа и использования различных систем оценки личностного и профессионального потенциала.
3. Сформировать представления об особенностях, основных принципах и проблемах кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации (на федеральном и региональном уровнях) и в системе муниципальной службы, способствующих формированию способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.
4. Развить у студентов умения и навыки исследования 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 и технологий карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России, способствующих развитию способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности, в том числе в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

### **1.2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)», является дисциплиной по выбору. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре на очной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачёт.

Курс продолжает развитие знаний и умений, полученных в ходе освоения дисциплин: «Теория управления и организации», «Основы государственного и муниципального управления», «Государственная и муниципальная служба», «Государственная политика и управление», «Антикоррупционная политика»,

Знания и навыки, приобретённые в рамках дисциплины «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления», могут быть использованы при изучении дисциплин «Система интегрированных коммуникаций органов государственной власти и местного самоуправления», «Экспертно-аналитическое обеспечение процесса принятия публичных решений», «Нормотворческая техника в системе государственного и муниципального управления», а также в преддипломной практике.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине ( <i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i> )
ПКС-1 Способен осуществлять профессиональную служебную деятельность по обеспечению/ реализации полномочий органов государственной власти РФ и субъектов РФ.	
ИПКС-1.1. Обеспечивает реализацию полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	<p>Знает полномочия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.</p> <p>Умеет обеспечивать реализацию конкретных полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.</p> <p>Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики в органах государственной власти в современной России.</p>
ИПКС-1.2. Реализует управленческие решения, направленные на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	<p>Знает специфику управленческих решений, направленных на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий.</p> <p>Умеет принимать управленческие решения, направленных на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.</p> <p>Владеет навыками анализа целей, задач, и процедур принятия управленческих решений в рамках кадровой политики и управления персоналом в системе государственного управления РФ.</p>
ИПКС-1.3. Участвует в планировании деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формировании организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.	<p>Знает принципы и методы планирования деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формирования организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.</p> <p>Умеет использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формирования организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.</p>

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине ( <i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i> )
	Владеет навыками анализа кадровой политики в органах государственной и муниципальной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации).
ИПКС-1.4. Осуществляет организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	<p>Знает содержание организационно-административного обеспечения деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий.</p> <p>Умеет осуществлять организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.</p> <p>Владеет навыками анализа и оценки кадровых технологий и технологий управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы современной России в системе государственной и муниципальной службы в РФ.</p>
ИПКС-1.5. Обеспечивает исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов	<p>Знает основное содержание функций и административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.</p> <p>Умеет обеспечивать исполнение основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.</p> <p>Владеет навыками анализа административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.</p>

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

(для студентов очной формы обучения)

Виды работ	Всего часов на ОФО	Форма обучения	
		очная	
		4 курс/	4 курс/

		7 семестр (часы)	8 семестр (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>		<b>36,2</b>	<b>36,2</b>
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>		<b>34</b>	<b>34</b>
Занятия лекционного типа		18	18
Лабораторные занятия		-	-
Практические занятия и семинары		16	16
<b>Иная контактная работа:</b>			
Контроль самостоятельной работы (КСР)		2	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	-
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>		<b>35,8</b>	<b>-</b>
Подготовка к лекции (дискуссии, работе в малой группе)		4	-
Подготовка к устному опросу		4	-
Подготовка к семинарским (практическим) занятиям (проблемным семинарам)		14	-
Подготовка информационного сообщения в устной форме к семинарскому (практическому) занятию		3,8	-
Создание материалов-презентаций		10	-
<b>Контроль:</b>			
Подготовка к экзамену		-	-
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>	<b>-</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>36,2</b>	<b>-</b>
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>	<b>-</b>

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 4 курсе в 7 семестре (очная форма обучения).

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
<b>1</b>	<b>Кадровая политика в современном государстве</b>					
1.1	Кадровая политика государства как социальное явление	4	2	-	-	2
1.2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России	8,8	4	2	-	2,8
<b>2</b>	<b>Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ</b>					
2.1	Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления современной России: федеральный и региональный уровни	16	4	4	-	8
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	10	2	2	-	6
2.3	Управление персоналом и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ	16	4	4	-	8

2.4	Карьера и карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России	15	2	4	-	9
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	<b>69,8</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>35,8</b>
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	-				
	Общая трудоемкость 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
<b>1</b>	<b>Кадровая политика в современном государстве</b>		
1.1	Кадровая политика государства как социальное явление	Социальное управление и кадровая политика. Понятие, сущность, основные принципы, функции, роль и место в системе государственной политики. Субъекты, объекты и уровни кадровой политики государства. Основные направления. Механизм формирования и реализации кадровой политики государства.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам государственной кадровой политики в современном государстве.
1.3	Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России	Сущность понятия кадры. Классификация кадров. Понятие, сущность и основные принципы развития кадрового потенциала общества. Отличия понятия кадровый потенциал от понятия трудовые ресурсы. Основы кадрового воспроизводства в современном государстве	Устный опрос по теме
<b>2</b>	<b>Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ</b>		
2.1	Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления 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	Основные принципы прохождения муниципальной службы в РФ. Основные компоненты кадровой политики	Устные сообщения по итогам работы на в

	этика в системе муниципальной службы РФ	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.	малых группах по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе
2.3	Управление персоналом и кадровые технологии 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. Планирование карьеры в органе государственного или муниципального управления власти. Кадровые технологии, используемые в управлении персоналом и управлении карьерой в органах государственного и /муниципального управления. Конкурсный отбор в системе государственной службы: особенности и процедуры прохождения.	Устный опрос по теме
2.4	Карьера и карьерные стратегии 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.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы:  дискуссии по особенностям карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления.

### 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1	2	3	4
<b>1</b>	<b>Кадровая политика в современном государстве</b>		
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.



<b>2</b>	<b>Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ</b>		
2.1	Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления 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 и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ	Особенности и проблемы управления персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ. Анализ основных компонентов кадрового обеспечения государственного и муниципального управления на конкретных примерах.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме
2.4	Карьера и карьерные стратегии 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 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	Подготовка к лекции	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
2	Подготовка к семинарскому (практическому) занятию	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
3	Подготовка к устному опросу	Методические указания по организации самостоятельной работы

		студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
4	Подготовка информационного сообщения в устной форме	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
5	Решение ситуационных задач (кейсов) (в рамках работы в малой группе)	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
6	Создание материалов-презентаций	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
7	Подготовка к зачету	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 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,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)**

Изучение дисциплины «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» осуществляется в соответствии с требованиями компетентностного 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.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

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

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления»

Оценочные средства включают контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме подготовки к лекции (дискуссии, работа в малой группе), подготовки к семинарскому (практическому) занятию (подготовка устных информационных сообщений, работа в малых группах, проблемному семинару), подготовки к устному опросу, создания материалов-презентаций и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачёту.

Текущая аттестация студентов проводится на основе оценки выполненных заданий.

**Текущий контроль** осуществляется на основе:

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

## Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИПКС1.1. Обеспечивает реализацию полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает полномочия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Участие в дискуссии по проблемам государственной кадровой политики в современном государстве.  Устный опрос по теме «Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России» Устные сообщения по теме семинара «Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России»  Устные сообщения по итогам работы на семинаре в малых группах по анализу статистических данных по трудовым ресурсам и кадровому потенциалу общества в современной России.	Вопросы на зачёте 1-7
2	ИПКС-1.1. Обеспечивает реализацию полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Умеет обеспечивать реализацию конкретных полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Устные сообщения по итогам работы в малых группах по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики на федеральном и региональном уровнях в современной России	Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20
3	ИПКС-1.1. Обеспечивает реализацию полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также	Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики в органах государственной власти в современной России.	Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20

	полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.			
4	ИПКС-1.2. Реализует управленческие решения, направленные на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает специфику управленческих решений, направленных на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий.	Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20
5	ИПКС-1.2. Реализует управленческие решения, направленные на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Умеет принимать управленческие решения, направленных на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20
6	ИПКС-1.2. Реализует управленческие решения, направленные на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти	Владеет навыками анализа целей, задач, и процедур принятия управленческих решений в рамках кадровой политики и управления персоналом в	Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного	Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20

	<p>субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.</p>	<p>системе государственного управления РФ.</p>	<p>управления современной России: федеральный и региональный уровни»</p>	
7	<p>ИПКС-1.3. Участвует в планировании деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формировании организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.</p>	<p>Знает принципы и методы планирования деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формирования организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.</p>	<p>Участие в дискуссии по особенностям карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления современной России: федеральный и региональный уровни»</p>	<p>Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20</p>
8	<p>ИПКС-1.3. Участвует в планировании деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формировании организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.</p>	<p>Умеет использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формирования организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий</p>	<p>Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни»</p>	<p>Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20</p>

		государственных органов.		
9	ИПКС-1.3. Участвует в планировании деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формировании организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.	Владеет навыками анализа кадровой политики в органах государственной и муниципальной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации).	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления современной России: федеральный и региональный уровни» Групповая презентация кадровой политики в системе муниципальной службы на основе конкретных примеров	Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20
10	ИПКС-1.4. Осуществляет организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает содержание организационно-административного обеспечения деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий.	Участие в дискуссии по особенностям карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Карьера и карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России»	Вопросы на зачёте 13-14, 21
11	ИПКС-1.4. Осуществляет организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Умеет осуществлять организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Участие в дискуссии по особенностям карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Карьера и карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России»	Вопросы на зачёте 13-14, 21
12	ИПКС-1.4. Осуществляет организационно-	<b>Владеет</b> навыками анализа и оценки кадровых	Устный опрос по теме «Управление персоналом и кадровые технологии в	Вопросы на зачёте

	административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	технологий и технологий управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы современной России в системе государственной и муниципальной службы в РФ.	системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ»  Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Управление персоналом и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ»	18-19 22
13	ИПКС-1.5. Обеспечивает исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов	Знает основное содержание функций и административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.	Устный опрос по теме «Управление персоналом и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ»  Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Управление персоналом и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ»	Вопросы на зачёте 18-19 22
14	ИПКС-1.5. Обеспечивает исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов	Умеет обеспечивать исполнение основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Управление персоналом и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ»	Вопросы на зачёте 18-19 22
15	ИПКС-1.5. Обеспечивает исполнения основных функций,	Владеет навыками анализа административных регламентов	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Управление персоналом и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения	Вопросы на зачёте 18-19



	<p>административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов</p>	<p>органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.</p>	<p>государственной и муниципальной службы РФ</p>	<p>22</p>
--	---	---	--	-----------

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

#### **Примерный перечень вопросов и заданий**

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

Студентам предлагается обсуждение особенностей государственной кадровой политики в современном государстве и её взаимосвязи с государственной кадровой политикой в современном государстве, а также попытаться выявить факторы, влияющих на её развитие и обозначить возможные проблемы государственной кадровой политики в современном государстве.

**Устный опрос по теме 1.2 Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России.**

Опрос охватывает различные теоретические аспекты темы.

Вопросы опроса охватывают следующие аспекты:

- Сущность понятия кадры.
- Классификация кадров.
- Понятие, сущность кадрового потенциала общества.
- Основные принципы развития кадрового потенциала общества.

**Устные сообщения по теме семинара 1.2 «Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России».**

Вопросы семинара:

- 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.
- Предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения в РФ.
- Особенности и проблемы развития кадрового потенциала в современной России.

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

Студентам необходимо разделиться на малые группы (2-4 человека), ознакомиться с предложенными материалами, а также найденными и подготовленными самими

студентами материалами, содержащими различные статистические данные по трудовым ресурсам и кадровому потенциалу общества в современной России, в том числе на примере конкретных регионов. Обсудить задание. Представить результаты работы малой групп остальным студентам.

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

Студентам предлагается обсудить основные цели, принципы государственной кадровой политики на федеральном и региональном уровнях в современной России, попытаться выявить специфику для каждого из уровней (федерального и регионального).

**Устные сообщения к теме 2.1 на проблемном семинаре «Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни».**

Вопросы для обсуждения:

- Государственная кадровая политика в системе государственной политики современной России.
- Факторы, влияющие на государственную кадровую политику и развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала в современной России.
- Особенности государственной кадровой политики на федеральном уровне и её специфика на региональном уровне.
- 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 на федеральном и региональном уровнях.
- Основные проблемы кадровой политики профессиональной этики в системе государственной службы современной России.

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

Студентам необходимоделиться на малые группы (2-4 человека) и обсудить: какие существуют этические требования к служебному поведению на государственной и муниципальной службе, существуют ли различия в этических требованиях к служебному поведению на государственной и муниципальной службе. Представить результаты работы малой групп остальным студентам.

**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).**

Для подготовки данного задания студентам необходимо:

1. Разделиться на небольшие группы.
2. Выбрать конкретный регион и несколько крупных муниципальных образований в нем (2-3), так, чтобы выбор не совпадал с другими группами.
3. Провести анализ существующих особенностей кадровой политики в системе муниципальной службы в выбранном регионе (на основе выбранных муниципальных образований).
4. Выявить возможные проблемы кадровой политики в системе муниципальной службы (в том числе особенностей профессиональной этики в системе государственной и муниципальной службы) в выбранном регионе (на основе выбранных муниципальных образований).

5. Сформулировать выводы.
6. Систематизировать проведенный анализ в презентации.
7. Представить подготовленную групповую презентацию на семинаре.
8. Ответить на возникшие в ходе презентации вопросы.

### **Устный опрос по теме 2.3 Управление персоналом и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ.**

Опрос охватывает различные теоретические аспекты темы.

- 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.

### **Проблемный семинар по анализу управления персоналом и профессиональной этики в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ.**

На семинаре анализируются следующие вопросы:

- Общая характеристика системы управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.

- Современные методы оценки государственных и муниципальных служащих.

- Результативность и эффективность деятельности государственных и муниципальных служащих.

- Особенности и проблемы управления персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ.

- Особенности и проблемы профессионального развития государственных и муниципальных служащих в современной России.

- Анализ основных компонентов кадрового обеспечения государственного и муниципального управления на конкретных примерах.

### **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).**

На семинаре анализируются следующие вопросы:

- 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.

### **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачёт)**

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.

## **Вопросы для подготовки к зачёту**

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.

## **Критерии оценивания результатов обучения**

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данной дисциплине, студент знает основные принципы, особенности и тенденции развития кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в РФ; владеет навыками анализа и оценки кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в РФ, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно

объяснять особенности кадровых технологий и технологий управления и развития карьеры в системе государственной и муниципальной службы в РФ, иллюстрируя его примерами на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, довольно ограниченный объем знаний программного материала, студент не знает основные принципы, особенности и тенденции развития кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в РФ; не владеет навыками анализа и оценки кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в РФ.

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий**

### **5.1. Учебная литература**

#### **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.Ананченкова. - 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».

#### **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.biblio-online.ru/book/6C338581-3836-4C1E-86B7-A315BA958AFD](http://www.biblio-online.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. Лабаджан ; 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.

#### **5.2. Периодическая литература**

1. Государство и право
2. Проблемы теории и практики управления
3. Психологические исследования

4. Социология власти
5. Социологические исследования
6. Управление персоналом
7. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
8. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

### **5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

#### **Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

#### **Профессиональные базы данных:**

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
11. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

#### **Информационные справочные системы:**

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

#### **Ресурсы свободного доступа:**

1. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
2. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
3. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
4. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
6. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
7. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
8. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
9. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
10. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;

## **Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>

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

В течение семестра для студентов ОФО на регулярной основе проводится *текущий контроль* процесса усвоения студентами теоретического материала дисциплины и развития практических навыков и умений.

К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) в рамках данного учебного курса можно отнести: участие в дискуссиях в рамках лекций-обсуждений и проблемных семинаров, устные сообщения по теме семинара, эссе, работу в малых группах, групповые презентации.

На первом этапе формирования компетенций формируется система знаний на основе изучения теоретического материала по данному учебному курсу (лекций преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических изданий и ресурсов сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений студенты развивают практические умения и навыки, в рамках компетенций по данной дисциплине, выполняя практические задания. Выполняя ряд практических заданий, как в рамках аудиторной работы, так и в рамках самостоятельной работы, обучающиеся осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов, обобщают и анализируют собранный материал, готовят презентационные материалы, анализируют практические примеры, формулируют самостоятельные выводы и рекомендации с учётом рекомендаций преподавателя по каждому конкретному заданию.

На завершающем этапе проводится *промежуточная аттестация*, целью которой является оценка совокупности усвоенных знаний, умений и навыков студентами и формирования компетенций в рамках учебной дисциплины. Основная форма промежуточной аттестации по данному учебному курсу - зачёт.

#### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на лекции-дискуссии:***

##### *Критерии оценки:*

«отлично» / «зачтено» - студент демонстрирует системные знания по теме занятия, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

«хорошо» / «зачтено» - студент демонстрирует общие знания по теме занятия, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами.

«удовлетворительно» / «зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании темы занятия, частично освоил понятийно-категориальный аппарат, в аргументации частично использует суждения общего характера.

#### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания устного опроса:***

##### *Критерии оценки:*

«отлично» / «зачтено» - логично изложено содержание ответа на вопрос, при этом выявленные знания соответствуют объёму и глубине их раскрытия; правильно использована научная терминология в контексте ответа; верно, в соответствии с вопросом характеризованы основные концепции, выделены их существенные признаки, закономерности развития; объяснены причинно-следственные и функциональные связи;



продемонстрировано умение раскрывать на примерах относящиеся к вопросу теоретические положения и понятия; умение формулировать собственные суждения и аргументы.

«хорошо» / «зачтено» - студент допустил малозначительные ошибки, или недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, а затем не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения, или не обнаружил какое-либо из необходимых для раскрытия данного вопроса умение.

«удовлетворительно» / «зачтено» - в ответе допущены значительные ошибки, или в нем не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, или студент не смог показать необходимые умения.

#### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на проблемном семинаре.***

*Критерии оценки:*

«отлично» / «зачтено» - студент демонстрирует системные знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

«хорошо» / «зачтено» - студент демонстрирует общие знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами.

«удовлетворительно» / «зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании заявленной темы проблемного семинара, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.

#### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания устных сообщений на различные темы***

*Критерии оценки:*

«отлично» / «зачтено» - в презентации отражаются такие требования как актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота факторов, явлений, проблем, относящихся к теме, информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения вопросов; структурная организованность, логичность, грамматическая правильность, аргументированность, практическая значимость и теоретическая обоснованность предложения и выводов.

«хорошо» / «зачтено» - презентация представляет собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, однако не в полной мере отражает требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«удовлетворительно» / «зачтено» - презентация представляет собой изложение результатов чужих исследований без самостоятельной обработки источников.

#### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания презентаций.***

*Критерии оценки:*

«отлично» / «зачтено» - презентация адекватно отражает содержание и структуру сформулированного задания; студент творчески подошел к визуализации материала; в публичной защите отражены аналитические обобщения и выводы;

«хорошо» / «зачтено» - презентация частично соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и структуре задания; в публичной защите отражены фрагментарные аналитические обобщения и выводы;

«удовлетворительно» / «зачтено» - презентация частично соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и структуре задания; отсутствуют аналитические обобщения и выводы.

#### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания работы в малых группах над учебным кейсом (CASE-study).***

Кейс-стади основан на детальном ситуационном анализе конкретных, реальных ситуаций. Для работы необходимо описание кейса, вопросы и задания к нему и, при необходимости, дополнительные материалы. Если описание кейса имеет большой объем, либо кейс сопровождается дополнительными материалами, студенты получают их для ознакомления заблаговременно.

*Критерии оценки:*

«отлично» / «зачтено» - лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности над заданием кейса с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

«хорошо» / «зачтено» - работа в групповой деятельности над заданием кейса с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов.

«удовлетворительно» / «зачтено» - работа в групповой деятельности над заданием кейса без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов.

***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачёте:***

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по дисциплине является зачёт. Студенты обязаны сдать зачёт в соответствии с расписанием и учебным планом.

ФОС для тех студентов, которые не получили самозачёт, промежуточной аттестации состоит из вопросов к зачёту по дисциплине.

Зачёт по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Форма проведения зачёта: устно.

Преподавателю предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.

Результат сдачи зачёта заносится преподавателем в ведомость и зачетную книжку.

*Критерии оценки:*

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данной дисциплине, студент знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в РФ; владеет навыками анализа и оценки карьерных стратегий в системе государственной и муниципальной службы в РФ, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять особенности кадровых технологий и технологий управления и развития карьеры в системе государственной и муниципальной службы в РФ, иллюстрируя его примерами на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, довольно ограниченный объем знаний программного материала, студент не знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в РФ; не владеет навыками анализа и оценки карьерных стратегий в системе государственной и муниципальной службы в РФ.

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

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## 7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Оборудование:	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал библиотеки факультета управления и психологии)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice