

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

подпись

«31» сентября 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.О.18.06 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация

Государственная политика и муниципальное управление

(наименование направленности (профиля) / специализации)

Форма обучения

очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация

бакалавр

Краснодар 2024

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 № 13 «16» апреля 2024 г.

Заведующий кафедрой (разработчик) Мирошниченко И.В.

фамилия, инициалы


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 4 «22» апреля 2024 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.О.18.06 «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)». В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре на очной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

Курс продолжает развитие знаний и умений, полученных в ходе освоения дисциплин: «Теория управления и организации», «Теория государственного и муниципального управления», «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>)
ПК-1 Способен участвовать в организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, а также полномочия организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.	
ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Знает содержание организационного обеспечения деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности и о реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.
	Умеет осуществлять организационное обеспечение деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, и использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной и муниципальной власти, и их подразделений.
	Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики и технологий управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы в современной России.

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 3 зачетных единицы (108 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

(для студентов очной и очно-заочной формы обучения)

Виды работ	Всего часов на ОФО	Всего часов на ОЗФО	Форма обучения			
			очная		очно-заочная	
			3 курс/ 5 семестр (часы)	3 курс/ 6 семестр (часы)	3 курс/ 5 семестр (часы)	3 курс/ 6 семестр (часы)
Контактная работа, в том числе:	70,3	38,3	70,3	-	-	38,3
Аудиторные занятия (всего):	68	34	68	-	-	34
Занятия лекционного типа	34	18	34	-	-	18
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-	-
Практические занятия и семинары	34	16	34	-	-	16
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	4	2	-	-	4
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3	0,3	-	-	0,3
Самостоятельная работа, в том	11	43	11	-	-	43

числе:						
Подготовка к лекции (дискуссии, работе в малой группе)	1	6	1	-	-	6
Подготовка к устному опросу	2	8	2	-	-	8
Подготовка к семинарским (практическим) занятиям (проблемным семинарам)	2	9	2	-	-	9
Подготовка информационного сообщения в устной форме к семинарскому (практическому) занятию	2	10	2	-	-	10
Создание материалов-презентаций	4	10	4	-	-	10
Контроль:						
Подготовка к экзамену	26,7	26,7	26,7	-	-	26,7
Общая трудоемкость	час.	108	108	108	-	108
	в том числе контактная работа	70,3	38,3	70,3	-	38,3
	зач. ед	3	3	3	-	3

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 3 курсе в 5 семестре (очная форма обучения):

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная 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	5	4	-	-	1
1.2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России	10	4	4	-	2
2	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ					
2.1	Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления современной России: федеральный и региональный уровни	16	6	8	-	2
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	14	6	6	-	2
2.3	Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ	18	8	8	-	2
2.4	Карьера и карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России	16	6	8	-	2
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	79	34	34	-	11
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Подготовка к текущему контролю	26,7				
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 3 курсе в 6 семестре (очно-заочная форма обучения):

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная 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	5	2	-	-	3
1.2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России	8	2	2	-	4
2	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ					
2.1	Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления современной России: федеральный и региональный уровни	18	4	4	-	10
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	12	2	2	-	8
2.3	Управление персоналом 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	18	4	4	-	10
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	77	18	16	-	43
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Подготовка к текущему контролю	26,7				
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Кадровая политика в современном государстве		
1.1	Кадровая политика государства как социальное явление	Социальное управление и кадровая политика. Понятие, сущность, основные принципы, функции, роль и место в системе государственной политики. Субъекты, объекты и уровни кадровой политики государства. Основные направления. Механизм формирования и реализации кадровой политики государства.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам государственной кадровой политики в современном государстве.
1.2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика	Сущность понятия кадры. Классификация кадров. Понятие, сущность и основные принципы развития	Устный опрос по теме

	тенденции развития в современной России	кадрового потенциала общества. Отличия понятия кадровый потенциал от понятия трудовые ресурсы. Основы кадрового воспроизводства в современном государстве	
2	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ		
2.1	Государственная кадровая политика 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 этика в системе муниципальной службы РФ	Основные принципы прохождения муниципальной службы в РФ. Основные компоненты кадровой политики и кадрового обеспечения муниципального управления в современной России. Профессиональная этика, её роль и специфика в кадровой политике в системе государственной и муниципальной службы в современной России.	Устные сообщения по итогам работы на в малых группах по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе
2.3	Управление персоналом 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
1	Кадровая политика в современном государстве		
1.2	Кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России	Сущность понятия кадры. Классификация кадров. Понятие, сущность и основные принципы развития кадрового потенциала общества. Отличия понятия кадровый потенциал от понятия трудовые ресурсы. Основы кадрового воспроизводства в современном государстве. Государственное регулирование кадрового воспроизводства и кадровых процессов и отношений в современной России.	Устные сообщения по теме семинара. Устные сообщения по итогам работы на семинаре в малых группах по анализу статистических данных по трудовым ресурсам и кадровому потенциалу общества в современной России.
2	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы РФ		
2.1	Государственная кадровая политика 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 экзамену	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 такой образовательной технологии 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 экзамену.

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	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Знает содержание организационного обеспечения деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности и о реализации функций полномочий государственных и муниципальных 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 экзамене 1-7
2	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов	Умеет осуществлять организационное обеспечение деятельности органов государственной и муниципальное власти, лиц, замещающих государственные и	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

	Российской Федерации, должности муниципальной службы.	муниципальные должности, и использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной и муниципальной власти, и их подразделений.		
3	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики и технологий управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы 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
4	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Знает содержание организационного обеспечения деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности и о реализации функций и полномочий государственных и муниципальных 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
5	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Умеет осуществлять организационное обеспечение деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, и использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной и муниципальной власти, и их	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

		подразделений.		
6	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики и технологий управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы 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
7	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Знает содержание организационного обеспечения деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности и о реализации функций и полномочий государственных и муниципальных 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 «Государственная кадровая политика и профессиональная этика в системе государственного управления современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20
8	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Умеет осуществлять организационное обеспечение деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, и использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной и муниципальной власти, и их подразделений.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20
9	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации,	Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики и технологий управления карьерой в системе государственной и	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	Вопросы на зачёте 8-12 14-17 20

	государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	муниципальной службы в современной России.	службы на основе конкретных примеров	
10	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Знает содержание организационного обеспечения деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности и о реализации функций и полномочий государственных и муниципальных 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
11	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Умеет осуществлять организационное обеспечение деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, и использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной и муниципальной власти, и их подразделений.	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	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики и технологий управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы в современной России.	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
13	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц,	Знает содержание организационного обеспечения деятельности	Устный опрос по теме «Управление персоналом и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной	Вопросы на зачёте 18-19

	замещающих государственных должности Российской Федерации, государственных должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности и о реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.	службы РФ» Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Управление персоналом и кадровые технологии в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ»	22
14	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Умеет осуществлять организационное обеспечение деятельности органов государственной и муниципальной власти, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, и использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной и муниципальной власти, и их подразделений.	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	ИПК -1.3 Участвует в организационном обеспечении деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственных должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы.	Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики и технологий управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы в современной России.	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

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 необходимо разделиться 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 (экзамен)

Промежуточная аттестация (экзамен) осуществляется:

1. В форме самоэкзамена - на основе успешных результатов текущего контроля всех необходимых заданий в течение семестра. Выполнение всех заданий позволит получить (самоэкзамен).
2. В форме устного экзамена по билетам.

Вопросы для подготовки к экзамену

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

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

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

1. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18641-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/545233> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
2. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541536> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
3. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 180 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17407-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533023> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
4. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544710> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
5. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543416> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
2. 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
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>;
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>;
3. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>;
4. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>;
5. Архивы научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru/>;
6. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
7. "Лекториум ТВ" - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>;
8. Freedom Collection – полнотекстовая коллекция электронных журналов по различным отраслям знаний издательства Elsevier <https://www.sciencedirect.com/>

Информационные справочные системы:

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

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>;
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>;
3. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>;
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>;
5. 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 - экзамен

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 экзамене:

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

ФОС для тех студентов, которые не получили самоэкзамен, промежуточной аттестации состоит из ответов на вопросы билетов по дисциплине.

Экзамен 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 экзамена: устно.

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

Результат сдачи экзамена заносится преподавателем в ведомость и зачетную книжку.

Критерии оценки:

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, логически последовательные, полные, грамматически правильные и конкретные ответы на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы; использование в необходимой мере в ответах материала, представленного в рекомендуемых учебных пособиях и дополнительной литературе;

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания всего программного материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном реагировании на замечания по отдельным вопросам;

оценка «удовлетворительно»: знание и понимание основных вопросов программы, наличие некоторых ошибок при недостаточной способности их корректировки, наличие определенного количества (не более 50%) ошибок в освещении отдельных вопросов билета;

оценка «неудовлетворительно»: непонимание сущности излагаемых вопросов, студент допускает грубые ошибки в ответе, демонстрирует неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

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