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

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____Хагуров Т.А.
подпись
«_29_»_____мая_____ 2020г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление кадровым потенциалом организации»

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2020

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

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

Рабочая программа дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» утверждена на заседании кафедры государственной политики и государственного управления
протокол № 15, «19» мая 2020 г.
Заведующий кафедрой И.В. Мирошниченко
подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 « 20 » мая 2020 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков
подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 6, от «25 » мая 2020 г.
Председатель УМК факультета Е.Ю. Шлюбуль
подпись

Рецензенты:

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

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

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

**1.1 Цель освоения дисциплины.**

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

**1.2 Задачи дисциплины.**

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

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

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

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

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

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

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

| №п. п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | **знать** | **уметь** | **владеть** |
| 1 | ОК-1 | способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | - основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>- основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности | - использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>-использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности | - навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами<br>- навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| 2 | ОПК 6 | способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии | - основы разработки и реализации кадровой стратегии организации;<br>- специфику и принципы корпоративной социальной ответственности в организации. | анализировать кадровую стратегию организации;<br>анализировать и выявлять роль и особенности социальной ответственности в конкретной организации. | навыками оценки кадровой стратегии организации на конкретном примере;<br>навыками оценки роли и особенностей социальной ответственности в конкретной организации. |
| 3 | ОПК 9 | способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | тенденции развития кадрового потенциала в современной России; факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов, современного государства, | -анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России исследовать факторы макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов | навыками оценки тенденции развития кадрового потенциала в современной России;<br>навыками оценки факторов макроэкономической и политической среды, влияющей на формирование и развитие трудовых ресурсов |

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

**2. Структура и содержание дисциплины.**

**2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.**

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

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

**2.2 Структура дисциплины:**

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

| № раз-дела | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Самостоятельная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| № раз-дела | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Самостоятельная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| **1** | **Кадровая политика в современном государстве** | | | | | |
| 1.1 | Кадровая политика государства как социальное явление | 4 | 2 | - | - | 2 |
| 1.2 | Концептуальные и методологические основы государственной кадровой политики | 4 | 2 | - | - | 2 |
| 1.3 | Трудовые ресурсы и кадровый потенциал общества: общая характеристика тенденции развития в современной России | 12 | - | 2 | - | 10 |
| 1.4 | Кадровая политика и социальная ответственность в различных организациях | 12 | - | 2 | - | 10 |
| **2** | **Кадровая политика в системе государственной службы РФ** | | | | | |
| 2.1 | Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни | 14 | - | 4 | - | 10 |
| 2.2 | Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ | 12 | - | - | - | 12 |
| 2.3 | Карьера и карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России | 10 | - | - | - | 10 |
| | *Всего:* | *68* | *4* | *8* | - | *56* |
| | ИКР | 0,2 | | | | |
| | Контроль | 3,8 | | | | |
| | **Итого по дисциплине:** | **72** | | | | |

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

**2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:**

**2.3.1 Занятия лекционного типа.**

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

**2.3.2 Занятия семинарского типа.**

| № | Наименование раздела (темы) | Тематика практических занятий (семинаров) | Форма текущего контроля |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **1.** | **Кадровая политика в современном государстве** | | |
| 1.3 | 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 | Устные сообщения по теме семинара.<br>Устные сообщения по итогам работы на семинаре в малых группах по анализу статистических данных по трудовым ресурсам и кадровому |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | и отношений в современной России. | потенциалу общества в современной России |
| 1.4 | Кадровая политика и социальная ответственность в различных организациях | Кадровая политика и социальная ответственность в организации: особенности, основные направления и реализация в различных организациях (на примере анализа конкретных организаций ). | Устные сообщения по итогам индивидуального анализа кадровой политики и социальной ответственности в организации: особенностей, основных направлений, нормативной базы и реализации кадровой политики (на примере анализа конкретной организации на |
| **2** | **Кадровая политика в системе государственной службы РФ** | | |
| 2.1 | Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни | Специфика кадровой политики в системе государственной службы современной России. Особенностикадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях. Кадровый потенциал государственной службы Российской Федерации. Основные проблемы кадровой политики в системе государственной службы современной России. | Устные сообщения на проблемном семинаре по теме |

**2.3.3 Лабораторные занятия.**
Лабораторные занятия - не предусмотрены.

**2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)**
Курсовые работы - не предусмотрены.

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

| № | Вид СРС | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Подготовка к лекции (дискуссии, устному опросу) | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (протокол № 10 от 10.04.2018) |
| 2 | Подготовка к семинарскому (практическому) занятию (проблемному семинару, работе в малой группе) | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (протокол № 10 от 10.04.2018) |
| 3 | Подготовка информационного сообщения в устной форме | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (протокол № 10 от 10.04.2018) |
| 4 | Подготовка информационного сообщения в письменной форме по итогам индивидуального анализа кадровой политики в организации: особенности, основные направления и реализация (на примере анализа конкретной организации на выбор магистранта) | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (протокол № 10 от 10.04.2018) |
| 5 | Подготовка к зачету | Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (протокол № 10 от 10.04.2018) |

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

Для лиц с нарушениями зрения:

–в печатной форме увеличенным шрифтом,

–в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

–в печатной форме,

–в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

–в печатной форме,

–в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**3. Образовательные технологии.**

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

В ходе изучения данной дисциплины используются различные формы интерактивного обучения.

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

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

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

Тема 1.3 изучается на основе таких образовательных технологий как:

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

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

Темы 2.2 и 2.3 изучается магистрантами самостоятельно.

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

**Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий**

| № | Наименование разделов | Количество часов | |
|---|---|---|---|
| | | Всего аудиторной работы | Интер.часы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Кадровая политика в современном государстве | 8 | 4 |
| 2 | Кадровая политика в системе государственной службы РФ | 4 | 2 |
| | *Итого по дисциплине:* | 12 | 6 |

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

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

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

**Текущий контроль** осуществляется на основе:

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

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

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

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством*:

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

*Критерии оценки:*

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

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

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

Вопросы опроса охватывают следующие аспекты:

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

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством*:

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

*Критерии оценки:*

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

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

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

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

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством*:

ОПК 9 – Знает тенденции развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала в современной России; умеет анализировать тенденции развития кадрового потенциала в современной России

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

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

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

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством*:

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

*Критерии оценки:*

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

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

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

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством*:

ПК-1 — Знание основных направлений кадровой политики современной организации; умение анализировать нормативные документы, определяющие цель задачи, направления и процедуры кадровой политики и управления персоналом в организации, выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики, разрабатывать рекомендации по оптимизации различных направлений кадровой политики организации.

ОПК-6 — Знание основ разработки и реализации кадровой стратегии организации, специфику и принципы социальной ответственности в организации. Умение анализировать и оценивать кадровую стратегию организации; анализировать и выявлять роль и особенности социальной ответственности в конкретной организации.

*Критерии оценки:*

«зачтено» - студент знает основы разработки и реализации кадровой стратегии организации, специфику и принципы социальной ответственности в организации, основные направления кадровой политики современной организации; умеет анализировать и оценивать кадровую стратегию организации; анализировать и выявлять роль и особенности социальной ответственности в конкретной организации; умеет анализировать нормативные документы, определяющие цель задачи, направления и процедуры кадровой политики и управления персоналом в организации, выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики.

«не зачтено» - студент не знает основы разработки и реализации кадровой стратегии организации, специфику и принципы социальной ответственности в организации, основные направления кадровой политики современной организации; не умеет анализировать и оценивать кадровую стратегию организации; анализировать и выявлять роль и особенности социальной ответственности в конкретной организации; не умеет анализировать нормативные документы, определяющие цель задачи, направления и процедуры кадровой политики и управления персоналом в организации, не готов выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики.

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

- Специфика кадровой политики в системе государственной службы современной России.
- Особенности кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях.
- Кадровый потенциал государственной службы Российской Федерации.
- Основные проблемы кадровой политики в системе государственной службы современной России.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством*:

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

*Критерии оценки:*

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

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

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

Промежуточная аттестация (зачет) осуществляется:

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

**Примерные вопросы для подготовки к зачету**

1. Кадровая политика государства: понятие, сущность, основные принципы, функции, в системе государственной политики.
2. Субъекты, объекты, уровни и направления кадровой политики государства.
3. Механизм формирования и реализации кадровой политики государства.
4. Теоретические подходы к анализу кадровой политики государства
5. Разработка и реализация концепции политической стратегии кадровой политики на общегосударственном уровне.
6. Методы исследования и анализа кадровой политики государства.
7. Трудовые ресурсы и кадровый потенциал государства: понятие, принципы и механизмы формирования.
8. Понятие, содержание и роль кадровой политики организации.
9. Уровни, основные элементы, типология и приоритетные направления реализации кадровой политики организации.
10. Требования к кадровой политике организации и механизм формирования кадровой политики организации.
11. Социальная ответственность в организации и её взаимосвязь с кадровой политикой.
12. Кадровый потенциал системы государственной и муниципальной службы.
13. Концептуальные и правовые основы кадровой политики государства в современной России.
14. Основные направления государственной кадровой политики: в сфере профессиональной ориентации, в сфере занятости, в сфере управления трудовыми отношениями.
15. Система органов, регулирующих различные аспекты государственной кадровой политики.
16. Государственная служба как социальный институт.
17. Особенности кадровой политики в системе государственной службы современной России.

18. Система управления персоналом в органах государственного и муниципального управления: подбор, оценка и расстановка, аттестация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации, формирование резерва кадров и работа с ним.
19. Конкурсный отбор в системе государственной службы: особенности и процедуры прохождения.
20. Карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления.

*Критерии оценки:*

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

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

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

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

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

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

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

Для лиц с нарушениями зрения:

–в печатной форме увеличенным шрифтом,

–в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

–в печатной форме,

–в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

–в печатной форме,

–в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

**5.1 Основная литература:**

1. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики.: Учебник / В.В.Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. URL.http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626 . - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

2. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А.Шапиро, П.И.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».*

**5.2 Дополнительная литература:**

1. Васин, Ю.П. Совершенствование кадровой политики предприятия / Ю.П. Васин. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 147 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142324 - - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

2. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 355 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00341-3. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/6C338581-3836-4C1E-86B7-A315BA958AFD

3. Козина, Е.С. Экономика и социология труда : методические указания / Е.С. Козина. - Москва : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470 - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

4. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2015. - 444 с. (35 экз. в биб-ке ф-та управления и психологии).

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

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

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

**5.3. Периодические издания:**

Государство и право
Проблемы теории и практики управления
Психологические исследования
Социология власти
Социологические исследования
Управление персоналом
Человек. Сообщество. Управление

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

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

Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд) - http://www.rosmintrud.ru

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - http://www.gks.ru/

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

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

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

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

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

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

Промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме зачёта.

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

Студентам ЗФО необходимо освоить в рамках самостоятельной внеаудиторной работы в разделе 2 темы 2.2 и 2.3. Для этого нужно ознакомиться с информацией в предложенной

преподавателем литературе. Затем надо соотнести эту информацию с вопросами, которые даны к зачету.

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

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

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

**8.1 Перечень информационных технологий.**

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

**8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

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

**8.3 Перечень информационных справочных систем:**

1.Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ (http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web)

2. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru)

3. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red)

5. Электронная библиотечная система «Юрайт» (https://biblio-online.ru/ )

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

| № | Вид работ | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность |
|---|---|---|
| 1. | Лекционные занятия | Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 2. | Семинарские занятия | Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 3. | Групповые (индивидуальные) консультации | Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет |
| 4. | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 5. | Самостоятельная работа | Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет»,программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета |