

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета
Дата подписания: 20.07.2023 17:27:26
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, МЕНЕДЖМЕНТА И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Методические указания
по выполнению практических работ
по дисциплине «ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА»
для студентов очной формы обучения направления подготовки
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
Направленность (профиль):
«Региональное управление»

**Пятигорск
2023**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 2C00000043E9AB8B952205E7BA5000600000043E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

кадровой политики. Субъекты и объекты

Вопросы и задания: темы презентационных проектов

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Правовые основы государственной кадровой политики.	1. Субъекты и объекты государственной кадровой политики.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1	1-2	1-2

Практическое занятие № 3-4**Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики**

Цель: формирование целостного представления о сущности, роли и функциях государственной кадровой политики в современных условиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- теоретические основы государственной кадровой политики;

Студент будет уметь:

- разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам формирования и реализации государственной кадровой политики;

Студент будет владеть:

- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы

Актуальность темы: в современных условиях в российском обществе государственная кадровая политика становится все более важным фактором эффективного социального управления. Ее роль постоянно возрастает вместе с ростом влияния человеческого фактора на решение социальных проблем. Для того, чтобы государственная кадровая политика стала действенной и результативной, необходима ее оптимизация как социального института.

Формируемые компетенции: ОПК-2.

Теоретическая часть

Основные принципы государственной кадровой политики. Механизмы реализации государственной кадровой политики.

Вопросы и задания: темы презентационных проектов

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Основные принципы государственной кадровой политики.	1. Механизмы реализации государственной кадровой политики.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500040090975E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

1	1	1-2	1-2
---	---	-----	-----

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Практическое занятие № 5-6

Тема 4. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы

Цель: формирование целостного представления о сущности, роли и функциях государственной кадровой политики в современных условиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- теоретические основы государственной кадровой политики;

Студент будет уметь:

- разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам формирования и реализации государственной кадровой политики;

Студент будет владеть:

- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы

Актуальность темы: в современных условиях в российском обществе государственная кадровая политика становится все более важным фактором эффективного социального управления. Ее роль постоянно возрастает вместе с ростом влияния человеческого фактора на решение социальных проблем. Для того, чтобы государственная кадровая политика стала действенной и результативной, необходима ее оптимизация как социального института.

Формируемые компетенции: ОПК-2.

Теоретическая часть

Сущность, задачи и принципы кадровой политики. Приоритетные направления государственной кадровой политики и кадровой работы. Развитие кадрового состава гражданской службы РФ.

Вопросы и задания: темы презентационных проектов

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Сущность, задачи и принципы кадровой политики. 2. Приоритетные направления государственной кадровой политики и кадровой работы.	1. Развитие кадрового состава гражданской службы РФ.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1	1-2	1-2

Практическое занятие № 7-8

Тема 5. Кадровая служба государственного органа

Цель: формирование целостного представления о сущности, роли и функциях государственной кадровой политики в современных условиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Документ подписан
электронной подписью
Сертификат
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Студент будет знать:

- теоретические основы государственной кадровой политики;

Студент будет уметь:

- разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам формирования и реализации государственной кадровой политики;

Студент будет владеть:

- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы

Актуальность темы: в современных условиях в российском обществе государственная кадровая политика становится все более важным фактором эффективного социального управления. Ее роль постоянно возрастает вместе с ростом влияния человеческого фактора на решение социальных проблем. Для того, чтобы государственная кадровая политика стала действенной и результативной, необходима ее оптимизация как социального института.

Формируемые компетенции: ОПК-2.

Теоретическая часть

Сущность и содержание кадровой работы в государственном органе. Кадровая служба государственного органа.

Вопросы и задания: вопросы для собеседования

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Сущность и содержание кадровой работы в государственном органе.	1. Кадровая служба государственного органа.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1	1-2	1-2

Практическое занятие № 9-10

Тема 6. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы.

Цель: формирование целостного представления о сущности, роли и функциях государственной кадровой политики в современных условиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

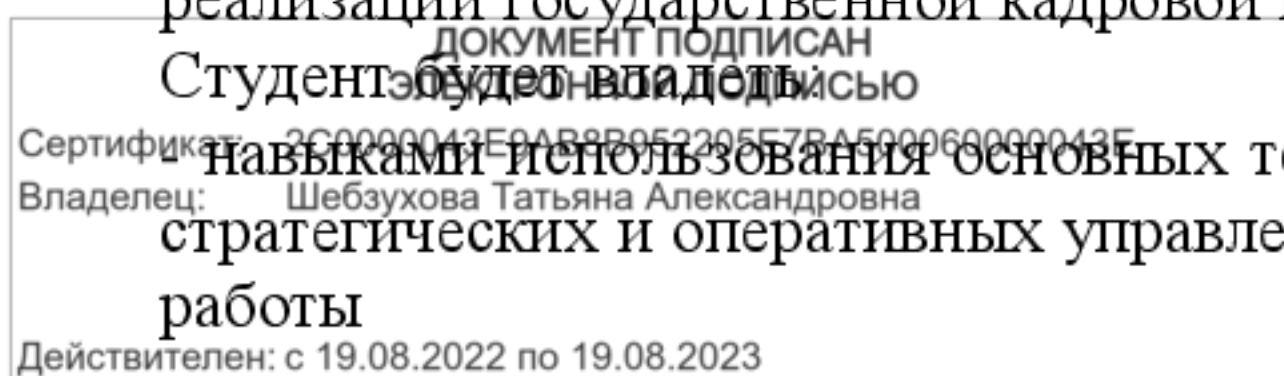
- теоретические основы государственной кадровой политики;

Студент будет уметь:

- разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам формирования и реализации государственной кадровой политики;

Студент будет владеть:

- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы



Актуальность темы: в современных условиях в российском обществе государственная кадровая политика становится все более важным фактором эффективного социального управления. Ее роль постоянно возрастает вместе с ростом влияния человеческого фактора на решение социальных проблем. Для того, чтобы государственная кадровая политика стала действенной и результативной, необходима ее оптимизация как социального института.

Формируемые компетенции: ОПК-2.

Теоретическая часть

Квалификационные требования к должностям гражданской службы. Основы отбора персонала. Способы замещения государственных должностей.

Вопросы и задания: вопросы для собеседования

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Квалификационные требования к должностям гражданской службы. 2. Основы отбора персонала.	1. Способы замещения государственных должностей.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1	1-2	1-2

Практическое занятие № 11-12

Тема 7. Оценка персонала государственной гражданской службы

Цель: формирование целостного представления о сущности, роли и функциях государственной кадровой политики в современных условиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- теоретические основы государственной кадровой политики;

Студент будет уметь:

- разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам формирования и реализации государственной кадровой политики;

Студент будет владеть:

- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы

Актуальность темы: в современных условиях в российском обществе государственная кадровая политика становится все более важным фактором эффективного социального управления. Ее роль постоянно возрастает вместе с ростом влияния человеческого фактора на решение социальных проблем. Для того, чтобы государственная кадровая политика стала действенной и результативной, необходима ее оптимизация как социального института.

Формируемые компетенции: ОПК-2.

Теоретическая часть

Основы и методика оценки персонала гражданской службы. Конкурс и испытание при поступлении на гражданскую службу. Аттестация и квалификационный экзамен на гражданской службе.

Вопросы и задания: вопросы для собеседования

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Основы и методика оценки персонала гражданской службы. 2. Конкурс и испытание при поступлении на гражданскую службу.	1. Аттестация и квалификационный экзамен на гражданской службе.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1	1-2	1-2

Практическое занятие № 13-14

Тема 8. Кадровый резерв государственной гражданской службы.

Цель: формирование целостного представления о сущности, роли и функциях государственной кадровой политики в современных условиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- теоретические основы государственной кадровой политики;

Студент будет уметь:

- разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам формирования и реализации государственной кадровой политики;

Студент будет владеть:

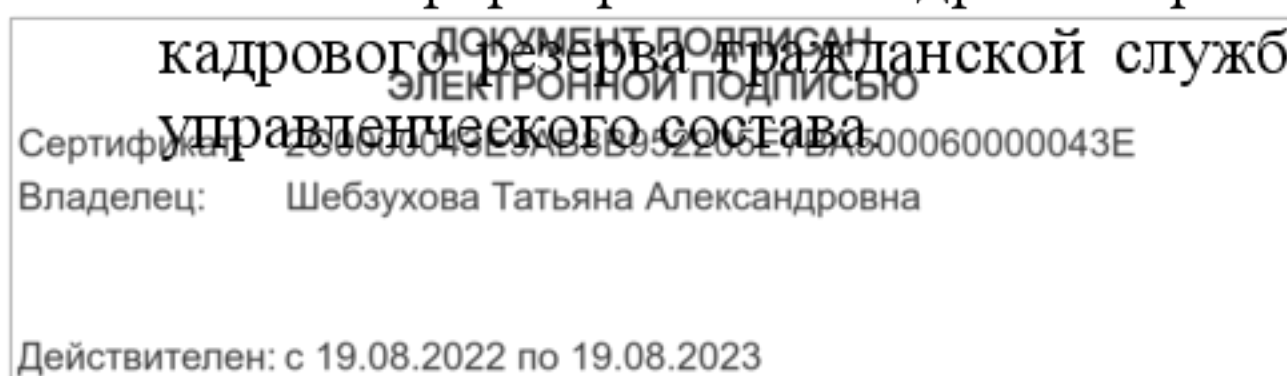
- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы

Актуальность темы: в современных условиях в российском обществе государственная кадровая политика становится все более важным фактором эффективного социального управления. Ее роль постоянно возрастает вместе с ростом влияния человеческого фактора на решение социальных проблем. Для того, чтобы государственная кадровая политика стала действенной и результативной, необходима ее оптимизация как социального института.

Формируемые компетенции: ОПК-2.

Теоретическая часть

Основы формирования кадрового резерва гражданской службы. Порядок формирования кадрового резерва гражданской службы. Особенности формирования кадрового резерва управленческого состава.



Вопросы и задания: вопросы для собеседования

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Основы формирования кадрового резерва гражданской службы. 2. Порядок формирования кадрового резерва гражданской службы.	1. Особенности формирования кадрового резерва управленческого состава.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1	1-2	1-2

Практическое занятие № 15-16**Тема 9. Профессиональное развитие гражданского служащего.**

Цель: формирование целостного представления о сущности, роли и функциях государственной кадровой политики в современных условиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- теоретические основы государственной кадровой политики;

Студент будет уметь:

- разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам формирования и реализации государственной кадровой политики;

Студент будет владеть:

- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы

Актуальность темы: в современных условиях в российском обществе государственная кадровая политика становится все более важным фактором эффективного социального управления. Ее роль постоянно возрастает вместе с ростом влияния человеческого фактора на решение социальных проблем. Для того, чтобы государственная кадровая политика стала действенной и результативной, необходима ее оптимизация как социального института.

Формируемые компетенции: ОПК-2.

Теоретическая часть

Правовая база и принципы профессионального развития гражданского служащего. Организация дополнительного профессионального образования. Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданского служащего.

Вопросы и задания: вопросы для собеседования

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Правовая база и принципы профессионального развития гражданского служащего. 2. Организация дополнительного профессионального образования.	1. Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданского служащего.

Сертификат:
Владелец:

Электронный подписью
2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
Шебухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1	1-2	1-2

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**Перечень основной литературы:**

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В.В. Черепанов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>

Перечень дополнительной литературы:

1. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Вечер Л.С.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2013.— 352 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35479>.— ЭБС «IPRbooks»

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

1. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине Государственная кадровая политика
2. Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине Государственная кадровая политика

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. Управление персоналом. /Потемкин В.К. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. — 340 с. Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/manag/man305.htm>
2. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: учебник. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009. Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/manag/man305.htm>

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, МЕНЕДЖМЕНТА И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Методические указания

по организации самостоятельной работы обучающихся
по дисциплине «ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА»
для студентов направления подготовки
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
Направленность (профиль):
«Региональное управление»

**Пятигорск
2023**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

ВВЕДЕНИЕ

Цель преподавания дисциплины «Государственная кадровая политика» заключается в том, чтобы дать будущим бакалаврам целостное представление о сущности, роли и функциях кадровой политики в современных условиях. В ходе изучения курса учащиеся должны рассмотреть специфику социально-трудовых отношений в государственных и муниципальных организациях, их участие в современных социально-экономических и политических процессах в контексте кадровых перемещений. Студенты должны сформировать профессиональные навыки в области продуктивного формирования, прогнозирования и оптимального использования кадровой политики в отношении трудовых ресурсов, повышения эффективности деятельности всей организации в условиях рынка.

Дисциплина Государственная кадровая политика организации входит в число дисциплин вариативной части ОП ВО подготовки бакалавра направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (Направленность (профиль): Региональное управление) и реализуется в 6 семестре.

Государственная кадровая политика – это комплексная, прикладная наука об организационно-экономических, административно-управленческих, технологических, правовых, групповых и личностных факторах, способах и методах воздействия на персонал предприятия для повышения эффективности и достижения целей организации.

Объектом изучения данной дисциплины являются личность, группы, организации.

Предметом изучения дисциплины являются основные закономерности и движущие силы, определяющие поведение людей, групп, организаций в условиях совместного труда.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения. В связи с этим, обучение в ВУЗе включает в себя две, практически одинаковые по объему и взаимовлиянию части – процесса обучения и процесса самообучения. Поэтому СРС должна стать эффективной и целенаправленной работой студента.

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных способностей и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной финансовой ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в практических занятиях, выполнение контрольных заданий и тестов, написание курсовых и выпускных квалификационных работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Ведущая цель организации и осуществления СРС должна совпадать с целью обучения студента – подготовкой специалиста и бакалавра с высшим образованием. При

организации СРС важным и необходимым условием становятся формирование умения самостоятельной работы для приобретения знаний, навыков и возможности организации учебной и научной деятельности.

Формы самостоятельной работы студентов разнообразны. В соответствии с рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды самостоятельной работы студента:

- самостоятельное изучение литературы, подготовка к практическому занятию;
- выполнение презентационного проекта;
- выполнение контрольной работы.

Цель самостоятельного изучения литературы – самостоятельное овладение знаниями, опытом исследовательской деятельности.

Задачами самостоятельного изучения литературы являются:

углубление и расширение теоретических знаний;
формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
развитие познавательных способностей и активности студентов.

Цель выполнения презентационного проекта – самостоятельное конструирование своих знаний в процессе решения практических задач и проблем.

Задачами выполнения презентационного проекта являются: развитие способностей:

- выявления проблемы, её формулировки в виде цели предстоящей работы;
- планирования своей деятельности по решению поставленной проблемы;
- привлечения дополнительных ресурсов, которыми могут быть различные источники информации и т.п.;
- реализации намеченного плана, внося в него необходимые коррективы;
- самостоятельной оценки и анализа полученного результата;
- грамотного и эффективного представления свою работу.

ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Технологическая карта самостоятельной работы студента

Очная форма обучения

Код реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
				СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
6 семестр						
ИД-2 ОПК-2	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	54,225	6,025	60,25
	Выполнение презентационных проектов	Презентационный проект	Защита презентационного проекта	4,5	0,5	5
Итого за 6 семестр				58,725	6,525	65,25
Итого				58,725	6,525	65,25
ИД-2 ОПК-2	Подготовка к экзамену	Экзамен	Вопросы к экзамену	30,375	3,375	33,75

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Очно-заочная форма обучения

Код реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
				СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
7 семестр						
ИД-2 ОПК-2	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	85,95	9,55	95,5
	Выполнение презентационных проектов	Презентационный проект	Защита презентационного проекта	4,5	0,5	5
Итого за 7 семестр				90,45	10,05	100,5
Итого				90,45	10,05	100,5
ИД-2 ОПК-2	Подготовка к экзамену	Экзамен	Вопросы к экзамену	21,6	2,4	24

КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ И ВИДЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО НИМ

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студента

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
6 семестр			
1	Контрольная точка № 1 (Практическое занятие № 8)	8	30
2	Контрольная точка № 2 (Практическое занятие № 16)	16	25
Итого за 6 семестр			55

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

Сертификат: 201000043E9A88B953305E73A50006E000043E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Промежуточная аттестация

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Промежуточная аттестация в форме **экзамена** предусматривает проведение обязательной экзаменационной процедуры и оценивается 40 баллами из 100. В случае если рейтинговый балл студента по дисциплине по итогам семестра равен 60, то программой автоматически добавляется 32 премиальных балла и выставляется оценка «отлично». Положительный ответ студента на экзамене оценивается рейтинговыми баллами в диапазоне от **20 до 40** ($20 \leq S_{\text{экз}} \leq 40$), оценка **меньше 20** баллов считается неудовлетворительной.

Шкала соответствия рейтингового балла экзамена 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
35 – 40	Отлично
28 – 34	Хорошо
20 – 27	Удовлетворительно

Итоговая оценка по дисциплине, изучаемой в одном семестре, определяется по сумме баллов, набранных за работу в течение семестра, и баллов, полученных при сдаче экзамена:

*Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине
в оценку по 5-балльной системе*

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
88 – 100	Отлично
72 – 87	Хорошо
53 – 71	Удовлетворительно
< 53	Неудовлетворительно

Рейтинговая оценка знаний у студентов очно-заочной формы не предусмотрена

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО СОСТАВЛЕНИЮ КОНСПЕКТА

Большую роль в усвоении и повторении пройденного материала играет хороший конспект, содержащий основные идеи прочитанного в учебнике и услышанного в лекции. Конспект — это, по существу, набросок, развернутый план связного рассказа по основным вопросам темы.

В какой-то мере конспект рассчитан (в зависимости от индивидуальных особенностей студента) не только на интеллектуальную и эмоциональную, но и на зрительную память, причем текст конспекта нередко ассоциируется еще и с текстом учебника или записью лекции. Поэтому легче запоминается содержание конспектов, написанных разборчиво, с подчеркиванием или выделением разрядкой ключевых слов и фраз.

Самостоятельно изученные темы предоставляются преподавателю в форме конспекта, по которому происходит собеседование. Теоретические темы курса (отдельные вопросы), выносимые на самостоятельное изучение, представлены ниже.

Темы для конспектирования

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
		Основная	Дополни- тельная	Методи- ческая	Интернет- ресурсы
1	Кадровый потенциал государственной гражданской службы России и тенденции его развития Состояние кадрового потенциала и	1	1	1,2	1,2

Сертификат:
Владелец:

2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2025

	кадрового корпуса государственной гражданской службы России. Дифференциация кадрового состава по ветвям государственной власти; по категориям должностей; по полу, по степени укомплектованности кадровым составом; по возрасту; по стажу государственной службы; по уровню профессионального образования; по группам специальностей и направлениям подготовки базового высшего образования. Основные тенденции развития кадрового потенциала гражданской службы РФ.				
2	<i>Исторический опыт государственной службы и кадровой политики и проблемы его адаптации в современных условиях</i> Понятие, цели, задачи и принципы организации государственной службы в монархической России. Особенности становления, организации и функционирования государственной службы России. Отличительные признаки статуса «государевых слуг». Прохождение государственной службы в условиях монархической и советской России. Кадровая политика государства и служебная карьера. Приоритетные направления государственной кадровой политики в советский период. Характерные черты советских партийно-хозяйственных кадров. Основные достоинства и недостатки монархической и советской кадровой политики.	1	1	1,2	1,2

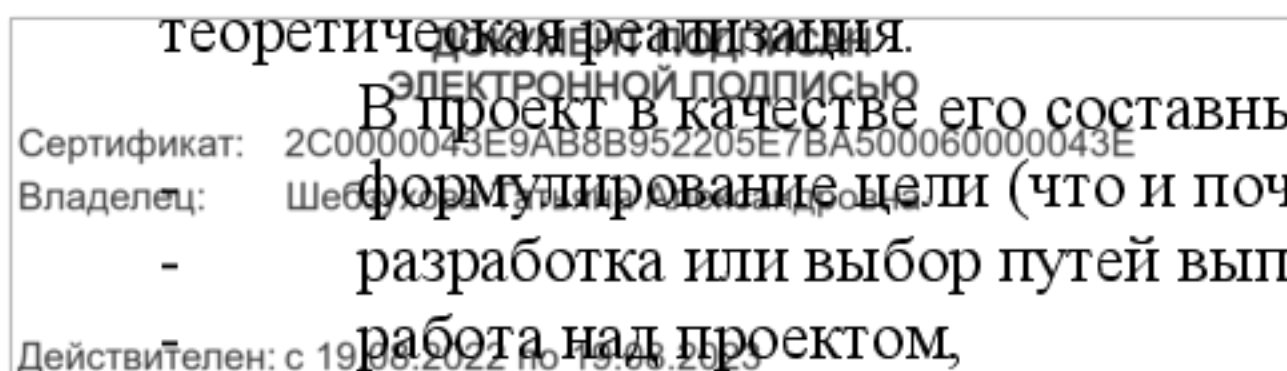
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРЕЗЕНТАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Под презентационным проектом понимается совместная обоснованная спланированная и осознанная деятельность студентов-партнеров, которая организована на основе информационных технологий, имеет общую проблему, цель, согласованные методы и которая направлена на формирование у них определенной системы интеллектуальных и практических умений.

Проект — это исследование конкретной проблемы, ее практическая или теоретическая реализация.

В проект в качестве его составных компонентов входят:

- формулирование цели (что и почему надо сделать),
- разработка или выбор путей выполнения проекта,
- работа над проектом,



- оформление результатов,
 - защита проекта на практическом занятии.
- Этапы работы над проектом можно представить в виде следующей схемы:
- ПОИСКОВЫЙ**
- Определение тематического поля и темы проекта.
 - Поиск и анализ проблемы.
 - Постановка цели проекта.
- АНАЛИТИЧЕСКИЙ**
- Анализ имеющейся информации.
 - Поиск информационных лакун.
 - Сбор и изучение информации.
 - Поиск оптимального способа достижения цели проекта (анализ альтернативных решений), построение алгоритма деятельности.
 - Составление плана реализации проекта: пошаговое планирование работ.
 - Анализ ресурсов.
- ПРАКТИЧЕСКИЙ**
- Выполнение запланированных технологических операций.
 - Текущий контроль качества.
 - Внесение (при необходимости) изменений в конструкцию и технологию.
- ПРЕЗЕНТАЦИОННЫЙ**
- Подготовка презентационных материалов.
 - Презентация проекта.
 - Изучение возможностей использования результатов проекта (выставка, продажа, включение в банк проектов, публикация).
- КОНТРОЛЬНЫЙ**
- Анализ результатов выполнения проекта.
 - Оценка качества выполнения проекта.

Темы презентационных проектов

Тема 1. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина.
 Теоретические основы государственной кадровой политики.
 Приоритетные направления государственной кадровой политики в РФ.
 Кадровая доктрина.
 Проблемы современной государственной кадровой политики РФ.

Тема 2. Правовые основы государственной кадровой политики.
 Правовые основы государственной кадровой политики.
 Субъекты и объекты государственной кадровой политики.

Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.
 Основные принципы государственной кадровой политики.
 Механизмы реализации государственной кадровой политики.

Тема 4. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы.
 Сущность, задачи и принципы кадровой политики.
 Приоритетные направления государственной кадровой политики и кадровой работы.
 Развитие кадрового состава гражданской службы РФ.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
 Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если: материал презентации излагается логично, последовательно и не требует дополнительных пояснений; защита проекта носит аргументированный и доказательный характер; студент полностью, аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если материал презентации излагается логично, последовательно, но требует дополнительных пояснений; не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; студент полностью, но не всегда аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если материал презентации излагается с периодическим нарушением логики, последовательности, требует дополнительных пояснений; допускаются значительные нарушения в процессе аргументации выводов по теме проекта; студент не полностью, не аргументированно, не логично и не последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если материал презентации излагается нелогично и непоследовательно; защита носит неаргументированный и бездоказательный характер; студент показал отсутствие способности отвечать на дополнительные вопросы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЭКЗАМЕНУ

Изучение дисциплины завершается экзаменом. Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по данной учебной дисциплине.

На консультации перед экзаменом студентов познакомят с основными требованиями, ответят на возникшие у них вопросы. Поэтому посещение консультаций обязательно.

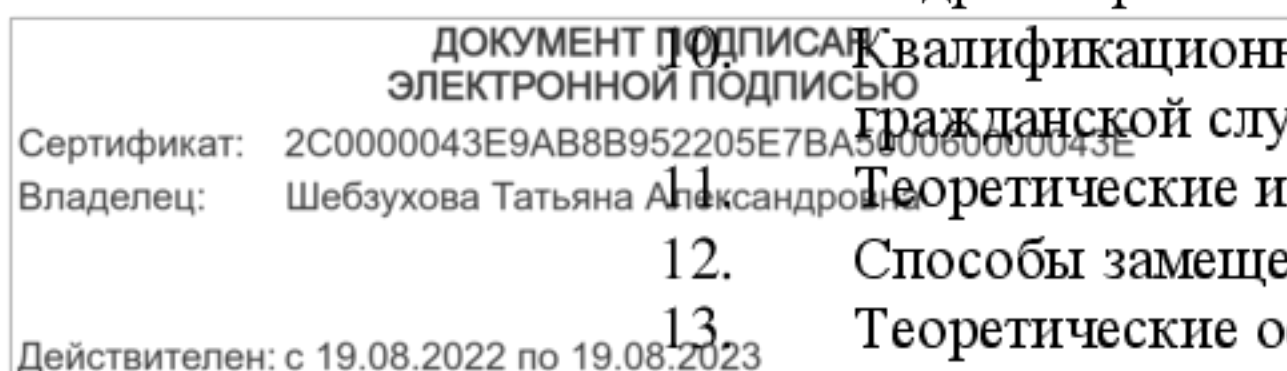
При подготовке к экзамену необходимо использовать конспекты лекций по дисциплине, учебники и учебные пособия (из списка основной и дополнительной литературы).

Вначале следует просмотреть весь материал по сдаваемой дисциплине, отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения.

Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Вопросы к экзамену

1. Теоретические основы ГКП
2. Приоритетные направления ГКП РФ
3. Кадровая доктрина. Проблемы ГКП в современной России
4. Правовые основы ГКП современной России
5. Субъекты и объекты ГКП
6. Механизмы реализации ГКП в системе государственного управления
7. Сущность, задачи и принципы ГКП
8. Развитие кадрового состава государственной службы
9. Кадровая работа в государственном органе: сущность и содержание
10. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы
11. Теоретические и организационные основы отбора персонала
12. Способы замещения государственных должностей
13. Теоретические основы и оценка персонала государственной



- гражданской службы
14. Конкурс и испытание при поступлении на гражданскую службу
 15. Аттестация и квалификационный экзамен на гражданской службе
 16. Концептуальные, правовые и организационные основы формирования кадрового резерва
 17. Порядок формирования и подготовки кадрового резерва
 18. Особенности формирования резерва управленческих кадров
 19. Служебно-деловая карьера: сущность, квалификация и этапы
 20. Стратегия, тактика и технологии управления служебно-деловой карьерой
 21. Факторы служебного роста
 22. Правовая база и принципы профессионального развития государственных служащих
 23. Организация дополнительного образования
 24. Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданских служащих
 25. Сущность коррупции как социального явления
 26. Причины и формы распространения коррупции в органах власти
 27. Правовые основы и меры противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы
 28. Организационные меры противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы
 29. Нравственные принципы ГМП и служебной деятельности государственных гражданских служащих
 30. Требования к служебному поведению государственных гражданских служащих
 31. Урегулирование конфликта интересов
 32. Нравственные проблемы государственных гражданских служащих
 33. Современный европейский опыт организации государственной гражданской службы
 34. Управление государственной службой в зарубежных странах
 35. Кадровый менеджмент на государственной службе
 36. Система заслуг и запрещенная кадровая политика
 37. Современный зарубежный опыт формирования кадрового резерва на государственной службе
 38. Государственная служба в царской России
 39. Карьерная политика и прохождение гражданской службы в царской России
 40. Государственная служба в советский период

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал экзаменационного билета; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе на экзаменационный билет дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал экзаменационного билета, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы билета.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении вопросов экзаменационного билета.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части материала экзаменационного билета, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Перечень основной литературы:

2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов / В.В. Черепанов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>

Перечень дополнительной литературы:

2. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Вечер Л.С.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2013.— 352 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35479>.— ЭБС «IPRbooks»

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

3. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине Государственная кадровая политика
4. Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине Государственная кадровая политика

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

3. Управление персоналом. /Потемкин В.К. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. — 340 с. Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/manag/man305.htm>
4. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: учебник. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009. Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/manag/man305.htm>