

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухов Тимур Александрович

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского федерального университета

Дата подписания: 19.09.2023 09:49:09

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 для обучающихся по организации и
проведению самостоятельной работы**

по дисциплине «ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА»

для студентов направления подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль):

«Региональное управление»

Квалификация выпускника - бакалавр

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

**Пятигорск
2021**

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

Код реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе (астр.)		
				СРС	Контактная работа с преподавателям	Всего
6 семестр						
ОПК-2	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	48,15	5,35	53,5
	Выполнение презентационных проектов	Презентационный проект	Защита презентационного проекта	4,5	0,5	5
Итого за 6 семестр				52,65	5,85	58,5
Итого				52,65	5,85	58,5
ОПК-2	Подготовка к экзамену	Экзамен	Вопросы к экзамену	36,45	4,05	40,5

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

Промежуточная аттестация

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

Промежуточная аттестация в форме **курсовой работы**

Максимальная сумма баллов по **курсовому проекту** устанавливается в **100** баллов и переводится в оценку по 5-балльной системе в соответствии со шкалой:

Шкала соответствия рейтингового балла 5-балльной системе

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

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	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	<i>Кадровый потенциал государственной гражданской службы России и тенденции его развития</i> Состояние кадрового потенциала и 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.	1	1	1,2	1,2

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 Базовый уровень

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

Тема 2. Правовые основы государственной кадровой политики.
Правовые основы государственной кадровой политики.

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

Повышенный уровень

Тема 1. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина.
Проблемы современной государственной кадровой политики РФ.

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

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

Тема 4. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы.
Развитие кадрового состава гражданской службы РФ.

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

Знать	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.	Основные принципы реализации ГКП
	7.	Механизмы реализации ГКП в системе государственного управления
	8.	Сущность, задачи и принципы ГКП
	9.	Приоритетные направления ГКП
	10.	Развитие кадрового состава государственной службы
	11.	Кадровая работа в государственном органе: сущность и содержание
	12.	Кадровая служба государственного органа
	13.	Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы
	14.	Теоретические и организационные основы отбора персонала
	15.	Способы замещения государственных должностей
Уметь	16.	Теоретические основы и оценка персонала государственной гражданской службы
	17.	Конкурс и испытание при поступлении на гражданскую службу

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

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>