

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухов Тимур Александрович

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

Дата подписания: 21.05.2025 13:58:08

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  
2025**

## ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины является формирование общепрофессиональных и компетенций (ОПК-2) будущего бакалавра по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Цель преподавания дисциплины «Государственная кадровая политика» заключается в том, чтобы дать будущим специалистам 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.

### Практическое занятие № 1

#### Тема 1. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина

**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**

Теоретические основы государственной кадровой политики. Приоритетные направления государственной кадровой политики в РФ. Кадровая доктрина. Проблемы современной государственной кадровой политики РФ.

**Вопросы и задания:** вопросы для собеседования; темы презентационных проектов

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Теоретические основы государственной кадровой политики. 2. Приоритетные направления государственной кадровой политики в РФ. 3. Кадровая доктрина.	1. Проблемы современной государственной кадровой политики 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 № 2**

#### **Тема 2. Правовые основы 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**

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

**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

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

### 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:**

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.

**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>

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  
2025

## 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	73,8	8,2	82
	Выполнение презентационных проектов	Презентационный проект	Защита презентационного проекта	4,5	0,5	5
Итого за 6 семестр				78,3	8,7	87
Итого				78,3	8,7	87
ИД-2 ОПК-2	Подготовка к экзамену	Экзамен	Вопросы к экзамену	40,5	4.5	45

**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 преподавателям	Всего
7 семестр						
ИД-2 ОПК-2	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	116,1	12,9	129
	Выполнение презентационных проектов	Презентационный проект	Защита презентационного проекта	4,5	0,5	5
Итого за 7 семестр				120,6	13,4	134
Итого				120,6	13,4	134
ИД-2 ОПК-2	Подготовка к экзамену	Экзамен	Вопросы к экзамену	28,8	3,2	32

**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
<b>6 семестр</b>			
1	Контрольная точка № 1 (Практическое занятие № 8)	8	30
2	Контрольная точка № 2 (Практическое занятие № 16)	16	25
	<b>Итого за 6 семестр</b>		<b>55</b>

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	<b>100</b>
Хороший	<b>80</b>
Удовлетворительный	<b>60</b>
Неудовлетворительный	<b>0</b>

**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

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	<b>Кадровый потенциал государственной гражданской службы России и тенденции его развития</b>  Состояние кадрового потенциала и	1	1	1,2	1,2



	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	<p><b><i>Исторический опыт государственной службы и кадровой политики и проблемы его адаптации в современных условиях</i></b></p> <p>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.</p>	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 лагун.
  - 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.

### **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 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:**

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>