

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Волгоградский институт управления**

Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра корпоративного управления

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
корпоративного управления
Протокол № 1 от «02» сентября 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.07 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИИ

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (специальности)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки)

Региональное управление и муниципальный менеджмент

(профиль)

Магистр

квалификация

очная, заочная

форма(ы) обучения

Год набора - 2020

Волгоград, 2019 г.

Автор-составитель:

д-р полит. наук,
профессор кафедры государственного управления и менеджмента

Восканян С.С.

Заведующий кафедрой корпоративного управления
д-р экон. наук, доцент

Булетова Н.Е.

Изменения в рабочую программу дисциплины утверждены на заседании кафедры корпоративного управления, протокол №1 от 02.09.2019г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	28
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	32
6.1. Основная литература	32
6.2. Дополнительная литература	32
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	32
6.4. Нормативные правовые документы	33
6.5. Интернет-ресурсы	33
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	34

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.Б.07 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	понятийный аппарат государственной кадровой политики и кадрового аудита; понятие и содержание кадровой работы в органе государственной власти/управления и местного самоуправления; основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики в органе государственной власти/управления и местного самоуправления, в иной организации;
		– разрабатывать кадровую политику и владеть навыками кадрового аудита; – использовать полученные знания в управленческой (служебной) практике; – эффективно управлять кадровыми ресурсами органа государственной власти/управления и местного самоуправления;
		– подбора персонала для решения конкретных управленческих задач и организации конструктивного сотрудничества руководителей специалистов и исполнителей; – оценки работников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций профессионального взаимодействия; – формирования и модернизации кадрового состава, распределения и исполнения полномочий должностей и подразделений органа государственной власти/управления и местного самоуправления;

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.07 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» является дисциплиной базовой части (Б1.) согласно Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (ФГОС3+).

Основное содержание дисциплины Б1.Б.07 «Кадровая политика и кадровый аудит организации», а также профессиональные компетенции (ПК) регламентируются федеральным государственным стандартом, утверждённым Приказом Министерства образования и науки РФ от 26 ноября 2014 г. № 1518 и рабочим учебным планом направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (ФГОС3+).

Учебная дисциплина Б1.Б.07 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» общим объемом 72 часов (2 ЗЕ) изучается в течение 2 семестра. Изучение дисциплины заканчивается зачетом в 2 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						СР	Форма текущего контроля успеваемо сти ⁴ , промежут очной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л/ЭО , ДОТ *	ЛР/ ЭО, ДОТ *	ПЗ/ ЭО, ДОТ *	КСР			
Очная форма обучения									
Тема 1	Кадровая политика как социальное явление	7	2		2		3	О, Т, Д	
Тема 2	Кадровый потенциал общества	5			2		3	О, Т, Д, Э	
Тема 3	Правовые основы кадровой политики	5			2		3	О, Т, Д, Э	
Тема 4	Концептуальные основы кадровой политики	7	2		2		3	О, Т, Д, Э	
Тема 5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	5			2		3	О, Т, Д, Э	
Тема 6	Кадровая политика в системе государственной службы	5			2		3	О, Т, Д, Э	
Тема 7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	5			2		3	О, Т, Д	
Тема 8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	5			2		3	О, Т, Д	
Тема 9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	5			2		3	О, Т, Д	
Тема 10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	5			2		3	О, Т, Д	
Тема 11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	3					3	О, Т, Д	
Тема 12	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	3					3	О, Т, Д	
Тема 13	Кадровая политика организации	3					3	О, Т, Д	
Тема 14	Методика и технологии разработки кадровой	3					3	О, Т, Д	

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						СР	Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л/ЭО, ДОТ *	ЛР/ЭО, ДОТ *	ПЗ/ЭО, ДОТ *	КСР			
	политики организации								
Тема 15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	3						3	О, Т, Д
Тема 16	Основы кадрового аудита	3						3	О, Т, Д
Промежуточная аттестация		+							За
Всего:		72	4		20			48	2 ЗЕ

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текуще го контро ля успевае мости ⁴ , промеж уточно й аттеста ции
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО , ДОТ *	ЛР/ ЭО, ДОТ *	ПЗ/ ЭО, ДОТ *	КСР		
Заочная форма обучения								
Тема 1	Кадровая политика как социальное явление	8	2		2		4	О, Т, Д
Тема 2	Кадровый потенциал общества	6			2		4	О, Т, Д, Э
Тема 3	Правовые основы кадровой политики	6			2		4	О, Т, Д, Э
Тема 4	Концептуальные основы кадровой политики	8	2		2		4	О, Т, Д, Э
Тема 5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	4					4	О, Т, Д, Э
Тема 6	Кадровая политика в системе государственной службы	4					4	О, Т, Д, Э
Тема 7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	4					4	О, Т, Д

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текуще го контро ля успевае мости ⁴ , промеж уточно й аттеста ции	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л/ЭО , ДОТ *	ЛР/ ЭО, ДОТ *	ПЗ/ ЭО, ДОТ *	КСР		
Тема 8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	4					4	О, Т, Д
Тема 9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	4					4	О, Т, Д
Тема 10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	4					4	О, Т, Д
Тема 11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	4					4	О, Т, Д
Тема 12	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	4					4	О, Т, Д
Тема 13	Кадровая политика организации	4					4	О, Т, Д
Тема 14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	4					4	О, Т, Д
Тема 15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	2					2	О, Т, Д
Тема 16	Основы кадрового аудита	2					2	О, Т, Д
Промежуточная аттестация		+						За
Всего:		72	4		8		60	2 ЗЕ

Примечание:

* – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: курсовые проекты (КП), курсовые работы (КР), контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.

*** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (За), зачет с оценкой (ЗаО).

Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://moodle.vlgr-ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю / учетной записи предоставляется обучающемуся в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения (далее - СДО).

Содержание дисциплины

Тема 1 Кадровая политика как социальное явление

Государственная кадровая политика: понятие, сущность, содержание. Концепция кадровой политики организации. Уровни разработки и реализации кадровой политики. Структура кадровой политики организации (субъекты и объекты; кадровые отношения; формы; методы) и ее основные направления. Факторы, определяющие кадровую политику организации. Цели, задачи и функции кадровой политики организации. Направленность кадровой политики на сохранение, укрепление развитие кадрового потенциала организации. Кадровые процессы как результат деятельности субъектов кадровой политики. Социальная сущность кадровой политики.

Тема 2 Кадровый потенциал общества

Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала.

Тема 3 Правовые основы кадровой политики

Место и роль Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 4. Концептуальные основы кадровой политики

Кадровая политика государства как система. Явления многосубъектности и разнообъектности кадровой политики. Элементы кадровой политики России. Уровни кадровой политики государства. Федеральный, региональный, отраслевой, муниципальный и локальный уровни кадровой политики. Полномочия субъектов государственной кадровой политики: Президента, Федерального Собрания (Совета Федерации, Государственной Думы), Правительства, высших органов судебной власти, федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.

Тема 5 Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики. Механизмы реализации

кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические. Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.

Тема 6 Кадровая политика в системе государственной службы

Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации. Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы. Кадровая политика государственного органа. Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, иных видах государственной службы. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Тема 7 Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы

Система объективных и субъективных факторов, обуславливающих процессы формирования количественных и качественных характеристик кадрового потенциала государственной службы. Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы. Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы. Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.

Тема 8 Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации

Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Государственная кадровая политика. Взаимосвязь государственной и региональной кадровых политик. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Субъекты и объекты региональной кадровой политики. Региональные субъекты кадровой политики. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики. Классификация региональных концепций кадровой политики. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике. Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.

Тема 9 Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации

Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. Структура нормативной правовых основ муниципальной кадровой политики. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной

кадровой политики. Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования. Особенности кадровой политики на муниципальной службе. Государственные требования к кадрам муниципальной службы.

Тема 10 Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

Система профессионального образования как объект государственной кадровой политики. Профессиональное образование в Российской Федерации: состояние и проблемы. Государство как субъект управления воспроизводством профессионального потенциала общества: полномочия, механизмы реализации. Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования. Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе. Структура учреждений профессионального образования России. Особенности воспроизводства профессионального потенциала общества для системы государственного управления. Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы. Зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала общества и возможности его адаптации в России.

Тема 11 Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики

Кадровые процессы и отношения как объект научного анализа: понятие, сущность, структура. Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации. Методология и методы исследования кадровых процессов. Система показателей и индикаторов кадровых процессов и их диагностика. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации. Девиации в развитии кадровых процессов. Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления. Феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: состояние, традиции, тенденции развития. Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях. Кадровые процессы и отношения как объект управления. Технологии управления кадровыми процессами и отношениями. Научный прогноз развития кадровых процессов в системе государственной службы.

Тема 12 Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности

Социально-экономические и правовые основы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях всех форм собственности. Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности. Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений. Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.

Тема 13 Кадровая политика организации

Теоретические основы кадровой политики организации. Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики. Кадровая политика и кадровая работа в организации. Особенности кадровой

политики организации в зависимости от стадий ее развития. Кадровые риски и кадровая безопасность организации и механизмы ее обеспечения. Формы объективации кадровой политики организации: концептуальная, нормативно-правовая, кодифицированная, стандартизированная, комбинированная.

Тема 14 Методика и технологии разработки кадровой политики организации

Комплексный характер кадровой политики организации. Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации. Основные этапы разработки концепции кадровой политики организации. Набор, отбор и прием персонала. Качественное и количественное планирование персонала. Профессиональное обучение персонала. Адаптация персонала. Мотивация и стимулирование деятельности персонала. Планирование карьеры сотрудников. Оценка персонала. Высвобождение персонала. Место и роль кадровых технологий в реализации кадровой политики организации. Понятие кадровых технологий. Содержание и структура кадровых технологий. Базовые кадровые технологии. Специфические и общеуправленческие функции кадровых технологий. Классификация кадровых технологий. Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий.

Тема 15 Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации

Государство и кадровый потенциал России. Государственная кадровая политика как подсистема государственного управления. Противоречия и тенденции в развитии и реализации кадровой политики. Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики. Роль и место институтов гражданского общества в формировании эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы и бизнес-кадры: проблемы ротации и механизмы противодействия коррупции. Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и безопасность общества. Особенности формирования и реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций. Гендерные аспекты государственной кадровой политики. Этническая специфика кадрового потенциала страны.

Тема 16 Основы кадрового аудита

Сущность и содержание кадрового аудита. Отечественный и зарубежный опыт. Аудит как форма диагностического исследования. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор. Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности. Классификация аудиторской и консультационной деятельности. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки Организация как объект аудита. Нормативно - правовые документы по вопросам аудита. Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.Б.07 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Количество часов	Вопросы, выносимые на СРС	Содержание СРС	Форма контроля
1	2	3	4	5	6
1.	Кадровая политика	16	Управленческие решения в менеджменте: особенности, виды, применение Принятие кадровых решений в менеджменте Кадровые решения в различных отраслях менеджмента	Подготовка рефератов, эссе и докладов	Беседа, заслушивание работ, обсуждение
2.	Кадровая политика в системе государственной гражданской и муниципальной службы	16	Механизм подготовки управленческого решения Принятие управленческого решения Особенности подготовки и принятия кадровых решений	Подготовка рефератов, эссе и докладов	Беседа, заслушивание работ, обсуждение
3.	Кадровый аудит в системе государственной гражданской и муниципальной службы	16	Риск как неотъемлемый фактор развития организаций Особенности принятия решений в условиях риска Кадровые решения в условиях риска: проблем и возможности	Подготовка рефератов, эссе и докладов	Беседа, заслушивание работ, обсуждение

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.07 «Кадровая политика и кадровый аудит организации» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма	
Кадровая политика как социальное явление	Устный опрос
Кадровый потенциал общества	Устный опрос, Письменный тест
Правовые основы кадровой политики	Устный опрос
Концептуальные основы кадровой политики	Устный опрос
Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	Устный опрос, Письменный тест
Кадровая политика в системе государственной службы	Устный опрос
Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	Устный опрос
Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	Устный опрос
Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	Устный опрос
Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	Устный опрос
Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	Устный опрос
Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	Устный опрос
Кадровая политика организации	Устный опрос
Методика и технологии разработки кадровой политики организации	Устный опрос
Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	Устный опрос
Основы кадрового аудита	Устный опрос, Письменный тест
Заочная форма	
Кадровая политика как социальное явление	Устный опрос
Кадровый потенциал общества	Устный опрос
Правовые основы кадровой политики	Устный опрос
Концептуальные основы кадровой политики	Устный опрос
Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	Проверка реферата

Кадровая политика в системе государственной службы	Устный опрос
Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	Устный опрос
Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	Устный опрос
Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	Устный опрос
Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	Устный опрос
Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	Устный опрос
Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	Устный опрос
Кадровая политика организации	Устный опрос
Методика и технологии разработки кадровой политики организации	Устный опрос
Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	Устный опрос
Основы кадрового аудита	Проверка реферата

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Методом устного опроса и решения практических задач по перечню примерных вопросов из п. 4.3.

При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при решении задач в течение семестра.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Тема 1 Кадровая политика как социальное явление

1. Государственная кадровая политика: понятие, сущность, содержание.
2. Концепция кадровой политики организации.
3. Уровни разработки и реализации кадровой политики.
4. Структура кадровой политики и ее основные направления.
5. Факторы, определяющие кадровую политику организации.
6. Цели, задачи и функции кадровой политики организации.
7. Социальная сущность кадровой политики.

Тема 2 Кадровый потенциал общества

1. Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития.

2. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала.

Тема 3 Правовые основы кадровой политики

1. Место и роль Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики.
2. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 4. Концептуальные основы кадровой политики

1. Кадровая политика государства как система.
2. Явления многосубъектности и разнотелектности кадровой политики.
3. Элементы кадровой политики России.
4. Уровни кадровой политики государства.
5. Полномочия субъектов государственной кадровой политики: Президента, Федерального Собрания (Совета Федерации, Государственной Думы), Правительства, высших органов судебной власти, федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации.
6. Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.

Тема 5 Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

1. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики.
2. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства.
3. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.
4. Механизмы реализации кадровой политики, их сущность и структура.
5. Базовые механизмы кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.
6. Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики.
7. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.
8. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.

Тема 6 Кадровая политика в системе государственной службы

1. Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.
2. Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
3. Кадровая политика государственного органа.
4. Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, иных видах государственной службы.
5. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.

6. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
7. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.
8. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Тема 7 Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы

1. Система объективных и субъективных факторов, обуславливающих процессы формирования количественных и качественных характеристик кадрового потенциала государственной службы.
2. Основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы.
3. Основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы.
4. Пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.

Тема 8 Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации

1. Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты.
2. Государственная кадровая политика.
3. Взаимосвязь государственной и региональной кадровых политик.
4. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации.
5. Субъекты и объекты региональной кадровой политики.
6. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики.
7. Классификация региональных концепций кадровой политики.
8. Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы.

Тема 9 Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации

1. Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления.
2. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики.
3. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.
4. Структура нормативной правовых основ муниципальной кадровой политики.
5. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики.
6. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики.
7. Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования.
8. Особенности кадровой политики на муниципальной службе.

Тема 10 Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

1. Система профессионального образования как объект государственной кадровой политики.
2. Профессиональное образование в Российской Федерации: состояние и проблемы.
3. Государство как субъект управления воспроизводством профессионального потенциала общества: полномочия, механизмы реализации.
4. Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе.
5. Структура учреждений профессионального образования России.
6. Особенности воспроизводства профессионального потенциала общества для системы государственного управления.
7. Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы.
8. Зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала общества и возможности его адаптации в России.

Тема 11 Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики

1. Методология и методы исследования кадровых процессов.
2. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации.
3. Девиации в развитии кадровых процессов.
4. Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления.
5. Феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: состояние, традиции, тенденции развития.
6. Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях.
7. Технологии управления кадровыми процессами и отношениями.
8. Научный прогноз развития кадровых процессов в системе государственной службы.

Тема 12 Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности

1. Социально-экономические и правовые основа государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях всех форм собственности.
2. Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности.
3. Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности.
4. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности.
5. Трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов и отношений.
6. Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере.
7. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.

Тема 13 Кадровая политика организации

1. Теоретические основы кадровой политики организации.

2. Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики.
3. Кадровая политика и кадровая работа в организации.
4. Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития.
5. Кадровые риски и кадровая безопасность организации и механизмы ее обеспечения.
6. Формы объективации кадровой политики организации: концептуальная, нормативно-правовая, кодифицированная, стандартизированная, комбинированная.

Тема 14 Методика и технологии разработки кадровой политики организации

1. Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации.
2. Набор, отбор и прием персонала.
3. Мотивация и стимулирование деятельности персонала.
4. Планирование карьеры сотрудников.
5. Оценка персонала.
6. Высвобождение персонала.
7. Содержание и структура кадровых технологий.
8. Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий.

Тема 15 Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации

1. Государственная кадровая политика как подсистема государственного управления.
2. Противоречия и тенденции в развитии и реализации кадровой политики.
3. Роль и место институтов гражданского общества в формирование эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России.
4. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы и бизнес-кадры: проблемы ротации и механизмы противодействия коррупции.
5. Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и безопасность общества.
6. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций.
7. Гендерные аспекты государственной кадровой политики.
8. Этническая специфика кадрового потенциала страны.

Тема 16 Основы кадрового аудита

1. Сущность и содержание кадрового аудита.
2. Отечественный и зарубежный опыт.
3. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор.
4. Классификация аудиторской и консультационной деятельности.
5. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки.
6. Организация как объект аудита.
7. Нормативно - правовые документы по вопросам аудита.
8. Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности.

Темы рефератов, сообщений по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

1. Основные тенденции и противоречия развития кадровой политики и кадрового аудита в Российской Федерации на современном этапе.
2. Методологические аспекты формирования кадрового потенциала России.
3. Проблемы совершенствования правового регулирования кадровой политики и кадрового аудита организации.
4. Система управления кадрами организации.
5. Порядок проведения конкурсного отбора персонала организации. Состав, содержание, порядок подготовки и оформление приказов о конкурсном отборе персонала организации.
6. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита организации.
7. Особенности кадрового аудита в государственных и муниципальных организациях.
8. Кадровая служба: задачи и функции
9. Аудит кадровой службы.
10. Формирование кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы.
11. Оптимальное использование кадров организации.
12. Управление персоналом государственной службы в развитых зарубежных странах.
13. Сравнительный анализ кадровой политики в федеральной государственной службе России и США.
14. Кадровая политика на государственной службе: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.
15. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании государственного и муниципального управления.
16. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики
17. Персонал-технологии как основа реализации кадровой политики на государственной и муниципальной службе
18. Компетентностный подход в управлении персоналом государственной службы: основные принципы, методы, перспективы.
19. Отбор персонала на государственную службу.
20. Особенности найма кадров государственной службы
21. Формы и методы развития персонала на государственной службе.
22. Формы адаптационных программы в кадровой политике органов государственной власти и управления и местного самоуправления
23. Формы мотивации и стимулирования труда государственных и муниципальных служащих.
24. Зарубежная практика найма персонала на государственную службу.
25. Стратегия организации и кадровая политика
26. Принципы разработки и уровни кадровой политики
27. Кадровая политика и кадровые процедуры
28. Кадровая программа организации
29. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
30. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.
31. Профессионально-должностная структура организации.
32. Приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.

33. Маркетинг персонала
34. Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва.
35. Содержание работы по формированию организационной структуры управления.
36. Мотивационные программы кадровой политике: методы, подходы, формы реализации.
37. Кадровый документооборот: основные составляющие, принципы работы, роль в реализации кадровой политики.
38. Нормирование и регламентация труда в кадровом менеджменте.
39. Аудит безопасности труда: основные задачи, особенности, подходы.
40. Кадровый аудит: принципы, направления, технология проведения.

Тестовые задания по темам дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

- 1. Основная цель кадровой политики организации:**
 - a. Создание сплоченной, ответственной и высокопроизводительной рабочей силы
 - b. Минимизация затрат на рабочую силу
 - c. Создание максимального количества рабочих мест
 - d. Планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка
- 2. На менеджеров какого уровня возлагается ответственность за реализацию кадровой политики:**
 - a. Высшего
 - b. средних
 - c. Оперативного
 - d. Ниже
- 3. Кадровую политику организации можно определить как:**
 - a. Систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы
 - b. Совокупность взаимосвязанных практических действий, процессов и операций в отношении людей в организации
 - c. Направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации различных категорий персонала
 - d. Анализ структуры персонала и прогнозирования его развития
- 4. Кадровая политика организации - это:**
 - a. Совокупность взаимосвязанных практических действий, процессов и операций в отношении людей в организации
 - b. Направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации различных категорий персонала
 - c. Анализ структуры персонала и прогнозирования его развития
 - d. Систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы
- 5. Кадровая политика разделяется на следующие типы:**
 - a. Активный и реактивная
 - b. Пассивная и превентивная
 - c. Закрытых и открытая
 - d. Все названные варианты
- 6. В случае проведения которой кадровой политики руководство организации осуществляет постоянный кадровый мониторинг:**
 - a. Пассивной
 - b. Активные
 - c. Открытых

- d. Превентивной
- 7. Не проводится среднесрочное прогнозирование кадровой работы в случае, какого типа кадровой политики:**
- a. Открытый
 - b. Превентивной
 - c. Реактивной
 - d. Пассивных кадровой политики
- 8. Практическое отсутствует возможность должностного роста персонала при осуществлении любого типа кадровой политики:**
- a. Превентивной
 - b. Закрытых
 - c. Активных
 - d. Пассивных
- 9. Кадровая работа сводится к единству следующих подсистем:**
- a. Анализ, планирование и использование кадров
 - b. Отбор, расстановка и непосредственное обучение персонала
 - c. Мотивация, адаптация и увольнения работников
 - d. Анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственное обучение персонала
- 10. Этапами разработки кадровой политики являются:**
- a. Программирование, нормирования и оценка
 - b. Нормирование, программирование и мониторинг персонала
 - c. Прогнозирование, планирование, нормирование и отслеживания
 - d. Анализ, прогноз, выбор критериев и оценка
- 11. Нормативными ограничениями при формировании кадровой политики могут быть:**
- a. Несоответствие между спросом и предложением на рынке труда
 - b. Степень обработки целей предприятия
 - c. Стиль руководства
 - d. Запрещение на проведение тестов при приеме на работу
- 12. Объектами кадровой работы на предприятии являются:**
- a. Рабочие
 - b. Управленческий персонал
 - c. Все работники
 - d. Организационные подразделения, ответственные за работу с кадрами
- 13. О каком объекте кадровой политики организации идет речь:**
- a. Персонал
 - b. Кадры
 - c. Трудовые ресурсы
 - d. Рабочая сила
- 16. О какой категории кадровой политики организации идет речь? навыками, или опытом работы в выбранной сфере деятельности :**
- a. Кадры
 - b. Персонал
 - c. Трудовые ресурсы
 - d. Рабочая сила
- 17. К внутренним факторам, определяющих кадровую политику предприятия, относятся:**
- a. Цели предприятия
 - b. Стиль управления, качественные характеристики трудового коллектива

- c. Условия труда
- d. Перспективы развития рынка труда, взаимоотношения с профсоюзом

18. Кадровая стратегия должна ориентироваться на персонал узкой специализации и максимально высокой квалификации - ученых, исследователей, разработчиков при реализации:

- a. Стратегии фокусировки
- b. Стратегии дифференциации
- c. Комбинированной стратегии
- d. Стратегии лидерства в низких издержках

19. Кадровые стратегии должны быть направлены на привлечение и закрепление кадров, стабилизацию персонала относительно меньше нужно рабочих высшей квалификации, ученых при реализации:

- a. Стратегии фокусировки
- b. Стратегии умеренного роста
- c. Комбинированной стратегии
- d. Стратегии лидерства в низких издержках

20. Основных задачами по управлению персоналом на стадии формирования предприятия являются:

- a. Подготовка организационного проекта, формирование кадрового состава, разработка системы и принципов кадровой работы
- b. Формирование кадрового состава, разработка системы и принципов кадровой работы, удержание и укрепление корпоративной культуры
- c. Подготовка организационного проекта, изменение принципов управления, разработка системы и принципов кадровой работы
- d. Разработка системы и принципов кадровой работы, снижение затрат на персонал, формирования кадрового состава

21. Специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики, - это:

- a. Механизм реализации кадровой политики
- b. Система управления персоналом
- c. Кадровая политика
- d. Кадровая стратегия

22. Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом»:

- a. Это равнозначные понятия;
- b. Управление персоналом - механизм реализации государственной кадровой политики;
- c. Управление персоналом - это кадровая политика на практике;
- d. Управление персоналом - это кадровая деятельность.

23. В каком нормативно-правовом акте установлены принципы формирования кадрового состава гражданской службы:

- a. в Конституции РФ;
- b. в Федеральном законе «О системе государственной службы РФ»;
- c. в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ»;
- d. в Концепции реформирования системы государственной службы РФ.

24. Глава 7 Федерального закона № ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ» регламентирует:

- a. Содержание кадровой работы;
- b. Принципы кадровой работы;
- c. Цели и задачи кадровой работы;

- d. Структуру кадровой службы государственного органа.
- 25. В чем сущность механизма кадровой политики и управления персоналом государственной службы:**
- a. Это система нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу;
 - b. Это органы управления персоналом государственной службы;
 - c. Это формы и методы реализации кадровой политики и управления персоналом;
 - d. Это система кадровой деятельности субъектов кадровой политики, осуществляемая через управленческий процесс и направленная на объект управления (персонал).
- 26. Каким образом должен производиться отбор персонала на гражданскую службу:**
- a. По результатам конкурса, если иное не установлено законом;
 - b. Только по результатам конкурса;
 - c. Конкурс может проводиться по усмотрению руководителя;
 - d. Конкурс проводится только для отдельных групп должностей гражданской службы.
- 27. Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом государственной службы»:**
- a. Это одно и то же;
 - b. Управление персоналом - это механизм реализации ГКП;
 - c. Управление персоналом - это механизм формирования ГКП;
 - d. ГКП - это стратегия управления персоналом государственной службы.
- 28. Каковы уровни (сверху-вниз) механизма реализации ГКП и механизма управления персоналом государственной службы:**
- a. Нормативно-правовой, технологический, концептуальный;
 - b. Организационный, информационно-аналитический, технологический;
 - c. Кадровый, нормативно-правовой, концептуальный;
 - d. Концептуальный, нормативно-правовой, организационный, технологический
- 29. Для внутренней кадровой политики характерно:**
- a. Невысокие издержки подготовки нужных кадров
 - b. Значительные сроки получения новых кадров
 - c. Риск потери вложений в подготовку сотрудников
 - d. Высокий имидж фирмы на рынке труда.
- 30. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:**
- a. Стремится к проявлению самостоятельности;
 - b. Обладает творческим мышлением;
 - c. Проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
 - d. Не любит работать и старается избежать ответственности;
 - e. Ответы а) и б).
- 31. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи:**
- a. Теория х;
 - b. Теория у;
 - c. Теория z;
 - d. Пирамида потребностей;
 - e. Теория ожидания.
- 32. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y» :**
- a. Абрахам Маслоу;
 - b. Фредерик Херцберг;
 - c. Ф.Тейлор;
 - d. Д.Макгрегор;
 - e. В.Врум

- 33. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это:**
- a. Теория «X»;
 - b. Теория «Y»;
 - c. Теория «Z»;
 - d. Теория ожиданий;
 - e. Теория справедливости.
- 34. Авторитарная кадровая политика предполагает, что:**
- a. Работник ленив, его нужно принуждать к труду и строго следить за дисциплиной;
 - b. Работник – творческая личность, способен к самоконтролю, может участвовать в принятии управленческих решений.
- 35. Демократическая кадровая политика предполагает, что:**
- a. Работник ленив, его нужно принуждать к труду и строго следить за дисциплиной;
 - b. Работник – творческая личность, способен к самоконтролю, может участвовать в принятии управленческих решений.
- 36. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:**
- a. Функциональная;
 - b. Тактическая;
 - c. Управляющая;
 - d. Обеспечивающая;
 - e. Стратегическая.
- 37. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:**
- a. Школа научного управления;
 - b. Классическая школа или школа административного управления;
 - c. Школа человеческих отношений;
 - d. Школа науки о поведении;
 - e. Школа науки управления или количественных методов.
- 38. Кадровый потенциал предприятия – это:**
- a. Совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - b. Совокупность работающих специалистов;
 - c. Совокупность устраивающихся на работу;
 - d. Совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - e. Совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области политических и общественных институтов в системе государственного управления.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять знания в своей профессиональной деятельности, владеет навыками анализа политических институтов и государственного управления.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует совершенное знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять действующие знания в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа политических институтов и государственного управления.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять знания в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа политических институтов и государственного управления.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знаний основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять знания в своей профессиональной деятельности, не владеет навыками анализа политических институтов и государственного управления.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Проверка рефератов и контрольных работ

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при написании реферата и контрольной работы во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания реферата и контрольной работы является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов реферата и контрольной работы используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Понятие и цели кадровой политики.
2. Направления кадровой политики организации.

3. Принципы кадровой политики организации
4. Объект и предмет кадровой политики организации.
5. Цели, задачи и функции кадровой политики организации.
6. Факторы, определяющие кадровую политику организации.
7. Влияние внешних факторов на структуру кадровой политики.
8. Влияние внутренних факторов на структуру кадровой политики.
9. Взаимосвязь изменений нормативно-правовой среды и кадровой политики организации.
10. Взаимосвязь стратегии управления персоналом с кадровой политикой организации
11. Виды кадровой политики.
12. Особенности активной кадровой политики.
13. Особенности пассивной кадровой политики.
14. Особенности реактивной кадровой политики.
15. Особенности превентивной кадровой политики.
16. Инструменты формирования кадровой политики организации.
17. Этапы построения кадровой политики. Их характеристики и особенности
18. Основные направления (элементы) кадровой политики организации.
19. Основные мероприятия по реализации кадровой политики организации.
20. Документальное оформление кадровой политики организации.
21. Показатели эффективности кадровой политики
22. Концепция кадровой политики органа государственной власти
23. Основные подходы к кадровой политике в сфере государственной службы
24. Понятие аудита персонала. Его цели и задачи.
25. Субъекты и объект кадрового аудита.
26. Зарубежный и отечественный опыт проведения кадрового аудита
27. Уровни кадрового консалтинга и аудита.
28. Место аудита персонала в системе управления организацией.
29. Классификация типов кадрового аудита.
30. Система кадрового аудита.
31. Объекты и предметы кадрового аудита.
32. Цели и задачи кадрового аудита.
33. Направления (параметры) кадрового аудита.
34. Программа проведения кадрового аудита.
35. Процесс кадрового аудита.
36. Технология проведения кадрового аудита.
37. Механизмы кадрового аудита в органе государственной власти
38. Структура аудиторского заключения
39. Требования к составлению аудиторского заключения.

Шкала оценивания.

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «зачтено» или «незачтено».

Для дисциплин, формой итогового отчета которых является зачет, приняты следующие соответствия:

60% - 100% - «зачтено»;

менее 60% - «не зачтено».

При оценивании результатов обучения используется следующая шкала оценок:

100% - 90% (отлично)	Этапы формирования компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины.
-------------------------	--

	Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления – филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию контрольных работ (для заочной формы) и рефератов

Контрольная работа (для заочной формы) и реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему контрольной работы и реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Контрольная работа и реферат, как правило, должны содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт TimesNewRoman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 процентов.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы, которые, трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда необходимо заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;

- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов, предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует

придерживаться правила – записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? Что именно?; конспект – о чем? Что именно? Как?

Конспект – это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки,

стремиться к четкой графике записей – уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов – необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.

- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.

- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.

- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6 Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература.

1. Барциц И.Н., Борщевский Г.А., Магомедов К.О. Современное состояние и тенденции развития государственной гражданской службы в России. Аналитический доклад. – М.: Издательский дом ДЕЛО, 2018.
2. Вернигорова Т.П., Нечипоренко В.С. Управление персоналом государственной гражданской службы. Учеб. пособие.– Саратов: Изд-во «Научная книга». 2011.– 313 с.
3. Долгий В.И. Кадровый аудит и консалтинг: учебное пособие для студентов / под ред. проф. В.И. Долгого / Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». 2015. – 164 с.
4. Знаменский А.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров. – М.: Юрайт, 2014. – 365 с.
5. Крикунов А.В. Аудиторская деятельность: учебное пособие. – М.: Финансовая газета, 2013. – 271 с.
6. Левушкина С.В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие для студентов. - СтГАУ (Ставропольский государственный аграрный университет), 2014. [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61110]
7. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала. - М.: Альфа-Пресс, 2010. – 560 с.
8. Субочев Н. С. Государственная служба и кадровая политика: учеб. пособие. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2011. - 171 с.
9. Турчинов А.И., Кононенко Т.А., Магомедов К.О. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: Монография.– М.: МАКС Пресс, 2013. – 304 с.
10. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. - 679 с.

6.2. Дополнительная литература.

1. Антошина Н. М. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации: административно-правовые проблемы: [моногр.]. Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 2011- 160 с.
2. Государственная и муниципальная служба : учебник для бакалавров / под ред. В. И. Петрова; Гос. Ун-т Упр. (ГУУ). - М.: Юрайт, 2014. - 365 с. - (Бакалавр. Базовый курс).
3. Государственная и муниципальная служба : учебник / под ред. А.Н.Митина, В.Ш.Шахретдинова. – М.: ИНФРА-М, 2019.– 601 с.
4. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс]: учебное пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2011. —312 с.
5. Ленская И.Ю., Субочев Н. С. Организационная культура государственной и муниципальной службы в регионе: моногр. - Волгоград.: Изд-во ВФ РАНХиГС, 2013. - 167 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции: [учеб. пособие] /. - М.: Дело, 2013. - 215 с.

2. Соловьев А.В. Конфликты на государственной службе: типология и управление. Учебно-практическое пособие.– М.: Изд-во «Альфа-Пресс». 2008.– 296 с.

6.4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Конституция Российской Федерации. – М., 1993 г.
2. Федеральный Закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (с изм. и доп.)
3. Федеральный Закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп.)
4. Указ Президента РФ от 1.02.2005 №111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений, профессионального уровня».
5. Указ Президента РФ от 1.02.2005 №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».
6. Указ Президента РФ от 7.05.2012 № 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления".
7. Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 “Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы”.
8. Закон Волгоградской области № 145 ОД «О государственной гражданской службе Волгоградской области».
9. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. – М.: Проспект, 2011.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. www.management.com.ua - Интернет портал для управленцев.
 2. www.glossary.ru - служба тематических толковых словарей.
 3. ek-lit.agava.ru/books.htm - Библиотека экономической и деловой литературы.
- Читальня.
4. eur.kulichki.net/Catalog/All-All.htm - Библиотека экономической и управленческой литературы. Бесплатная электронная библиотека (монографии, диссертации, книги, статьи, новости и аналитика, конспекты лекций, рефераты, учебники).
 5. www.garant.ru – Гарант.
 6. www.consultant.ru - Консультант-Плюс.
 7. dic.academic.ru/searchall.php - Словари и энциклопедии.
 8. glossary.ru - Служба тематических толковых словарей.
 9. www.zipsites.ru - Библиотека экономической и управленческой литературы.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

**Фонды оценочных средств
промежуточной аттестации
по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации»**

Вопросы к зачету

1. Понятие и цели кадровой политики.
2. Направления кадровой политики организации.
3. Принципы кадровой политики организации
4. Объект и предмет кадровой политики организации.
5. Цели, задачи и функции кадровой политики организации.
6. Факторы, определяющие кадровую политику организации.
7. Влияние внешних факторов на структуру кадровой политики.
8. Влияние внутренних факторов на структуру кадровой политики.
9. Взаимосвязь изменений нормативно-правовой среды и кадровой политики организации.
10. Взаимосвязь стратегии управления персоналом с кадровой политикой организации
11. Виды кадровой политики.
12. Особенности активной кадровой политики.
13. Особенности пассивной кадровой политики.
14. Особенности реактивной кадровой политики.
15. Особенности превентивной кадровой политики.
16. Инструменты формирования кадровой политики организации.
17. Этапы построения кадровой политики. Их характеристики и особенности
18. Основные направления (элементы) кадровой политики организации.
19. Основные мероприятия по реализации кадровой политики организации.
20. Документальное оформление кадровой политики организации.
21. Показатели эффективности кадровой политики
22. Концепция кадровой политики органа государственной власти
23. Основные подходы к кадровой политике в сфере государственной службы
24. Понятие аудита персонала. Его цели и задачи.
25. Субъекты и объект кадрового аудита.
26. Зарубежный и отечественный опыт проведения кадрового аудита
27. Уровни кадрового консалтинга и аудита.
28. Место аудита персонала в системе управления организацией.
29. Классификация типов кадрового аудита.
30. Система кадрового аудита.
31. Объекты и предметы кадрового аудита.
32. Цели и задачи кадрового аудита.
33. Направления (параметры) кадрового аудита.
34. Программа проведения кадрового аудита.
35. Процесс кадрового аудита.
36. Технология проведения кадрового аудита.
37. Механизмы кадрового аудита в органе государственной власти
38. Структура аудиторского заключения
39. Требования к составлению аудиторского заключения.