Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Московский областной филиал

Факультет государственного управления и права
(наименование структурного подразделения (института/факультета)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Московского областного филиала
РАНХиГС

Электронная подпись

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Государственное управление социально-экономическим развитием
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.07 Кадровая политика и кадровый аудит организации
код и наименование РПД)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

очная, заочная

(форма(ы) обучения)

Год набора – 2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7EA87949AEF3929182CB76EC6B77ADA6
Владелец: Арсенян Арташес Завенович
Действителен: с 03.02.2026 до 29.04.2027

Красногорск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры государственной службы и кадровой политики Фотина Л.В.
Кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Селивоненко О.Г.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры Государственного и муниципального управления протокол от 29 августа 2024 года № 11, с учетом изменений и дополнений, внесенных протоколом от 22 января 2025 года №5.

Заведующий кафедрой Государственного и муниципального управления, к.э.н., доцент, Галий Е.А.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……...6
5. Методические материалы для освоения дисциплины…….....31
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…….…….....39
6.1. Основная литература……39
6.2. Дополнительная литература…….……...39
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация…….....40
6.4. Интернет-ресурсы…….40
6.5. Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……..40

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	2.1	Промежуточный этап освоения компетенции
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	2	Промежуточный этап освоения компетенции
ОПК-1	Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти	2	Промежуточный этап освоения компетенции
ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	2	Промежуточный этап освоения компетенции
ПКо ОС-3	Способен использовать технологии управления персоналом, формировать и реализовывать кадровую политику, проводить кадровый аудит	1	Начальный этап освоения компетенции

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК-3	1.2	**На уровне знаний:** знать сущность кадровой политики организации, принципы, механизмы реализации, а также методов проведения кадрового аудита в организации как средств работы команды

		На уровне умений: выбирать инструменты формирования творческого потенциала команды; использовать методы проведения кадрового аудита команды
		На уровне навыков: владеть приемами работы в команде, вырабатывая стратегию кадровой политики на основе системного подхода с использованием средства кадровой политики и методов кадрового аудита организации.
УК-6	2	**На уровне знаний:** знать сущность, принципы, механизмы реализации кадровой политики, пригодные для определения приоритетов собственной деятельности
		На уровне умений: выбирать инструменты кадрового аудита, пригодные для самооценки собственной деятельности
		На уровне навыков: определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности с использованием средств кадровой политики и методов кадрового аудита организации.
ОПК-1	2	**На уровне знаний:** знать принципы, механизмы реализации кадровой политики, а также методы проведения кадрового аудита, используемые для обеспечения антикоррупционной направленности в деятельности органа власти
		На уровне умений: уметь выбирать методы проведения кадрового аудита команды, пригодные для обеспечения соблюдения норм служебной этики и антикоррупционной направленности в деятельности органа власти
		На уровне навыков: определять и реализовывать методы проведения кадрового аудита для обеспечения соблюдения норм служебной этики и антикоррупционной направленности в деятельности органа власти
ОПК-6	2	**На уровне знаний:** знать принципы и механизмы реализации кадровой политики, а также методы проведения кадрового аудита, используемые для осуществления проектной деятельности в органах государственной власти
		На уровне умений: уметь организовывать проектную деятельность с использованием принципов и механизмов реализации кадровой политики
		На уровне навыков: демонстрировать навыки моделирования административных процессов и процедур на основе принципов реализации кадровой политики
ПКо ОС-3	1	**На уровне знаний:** знать технологии управления персоналом, сущность кадровой политики организации, принципы, механизмы реализации, а

		также методов проведения кадрового аудита в организации
		На уровне умений: выбирать релевантные технологии управления персоналом, методы формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита команды
		На уровне навыков: применять релевантные технологии управления персоналом, методы формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины Б1. О.07«Кадровая политика и кадровый аудит организации» составляет 2 зачетные единицы, всего- 72 акад., (54астр.ч).

По очной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 32 акад. ч (54 астр. ч.), из них, лекции – 10 акад. часов (7.5 астр. ч.), практические занятия – 22 акад. часа (16,5 астр. ч.). Самостоятельная работа составляет 36 акад. часов. 4ч. -контроль.

По заочной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 6 часов (4 астр. ч.), из них, лекции – 2 акад. часа (1.5 астр. ч.), практические занятия – 4 акад. часа (3 астр. ч). Самостоятельная работа составляет 62 акад. часа (46.5 астр. ч.), контроль -4 акад. часа (3 астр. ч.).

Изучение дисциплины Б1. О.07«Кадровая политика и кадровый аудит организации» предусмотрено в следующих семестрах: для обучающихся по очной форме на 1 курсе во 2 семестре, по заочной форме на 2 курсе во 2 семестре.

Дисциплина Б1. О.07«Кадровая политика и кадровый аудит организации» относится к числу дисциплин обязательной части дисциплин Блока 1 «Дисциплины (модули)».

Для подготовки к изучению дисциплины обучающиеся должны овладеть компетенциями, формируемыми следующими дисциплинами учебного плана: Б1. О.02 «Теория и механизмы современного государственного управления»; Б1.О.06 «Управление в социальной сфере», Б1.О.04 «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления».

Знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплины Б1. О.07 «Кадровая политика и кадровый аудит организации», в дальнейшем необходимы для изучения следующих дисциплин, предусмотренных учебным планом: Б1.В.04 «Управление человеческими ресурсами в органах власти», Б1.В.09 «Управление конфликтами в трудовых коллективах», и др..

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ *	ПЗ/ ЭО, ДОТ *	КСР/ Консультация к экза		

						мену		
Очная форма								
1	Кадровая политика как социальное явление	**4**	2				2	О
2	Кадровый потенциал общества	**4**			2		2	О, Д
3	Правовые основы кадровой политики	**4**			2		2	О, Д
4	Концептуальные основы кадровой политики	**4**	2				2	О, Д
5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	**4**	2				2	О, Д
6	Кадровая политика в системе государственной службы	**2**					2	О
7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	**4**			2		2	О, Д
8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	**4**			2		2	О, Д
9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	**4**			2		2	О, Д
10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	**4**			2		2	О, Д
11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	**4**	2				2	О, Д
12	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	**4**			2		2	О, Д
13	Кадровая политика организации	**4**			2		2	О, Д
14	Методика и технологии	**4**			2		2	О, Д

	разработки кадровой политики организации							
15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	**6**			2		4	О, Д
16	Основы кадрового аудита	**8**	2		2		4	О, Д
Промежуточная аттестация		**4**				4		зачет
	Всего:	**72**	**10**	**-**	**22**	**4**	**36**	
Заочная форма обучения								
1	Кадровая политика как социальное явление	**6**	2				4	О, Д
2	Кадровый потенциал общества	**4**					4	О, Д
3	Правовые основы кадровой политики	**4**					4	О, Д
4	Концептуальные основы кадровой политики	**6**			2		4	О, Д
5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	**6**	2				4	О, Д
6	Кадровая политика в системе государственной службы	**6**			2		4	О, Д
7	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	**4**					4	О, Д
8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	**4**					4	О, Д
9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	**4**					4	О, Д
10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	**4**					4	О, Д

11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	**3**					3	О, Д
12	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	**3**					3	О, Д
13	Кадровая политика организации	**3**					3	О, Д
14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	**3**					3	О, Д
15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	**7**					7	О, Д
16	Основы кадрового аудита	**3**					3	О, Д
Промежуточная аттестация		**4**				4		зачет
Всего		**72**	**2**	**-**	**4**	**4**	**62**	

Примечание:
* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д) по одной из тем.
** - формы промежуточной аттестации: зачет в форме подготовки презентации и защиты аналитической записки

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление (проблемная лекция)

Основные понятия теории кадровой политики: Структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа 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

Многоуровневый характер кадровой политики. Явления многосубъектности и разнообъектности кадровой политики

Структура субъектов государственной кадровой политики. Народ как первосубъект государственной кадровой политики Российской Федерации. Конституционные основы государственной 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 (проблемная лекция)

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.

Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

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, обусловливающих 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. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обусловливающих 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 основа 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. Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты.

Основополагающие принципы кадровой политики организации. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации. 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

Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации. Основные этапы разработки концепции кадровой политики организации.

Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития. Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики. Формулирование принципов кадровой политики организации. Формирование

механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других.

Практика отбора ресурсов, средств, методов, группировка исполнителей в процессе подготовки концепции кадровой политики.

Тема 15. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации

Государство и кадровый потенциал России. Противоречия и тенденции в развития и реализации кадровой политики. Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики.

Роль и место институтов гражданского общества в формирование 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.

3. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

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

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Кадровая политика как социальное явление	опрос, доклад
Тема 2.	Кадровый потенциал общества	опрос, доклад
Тема 3.	Правовые основы кадровой политики	опрос, доклад
Тема 4.	Концептуальные основы кадровой политики	опрос, доклад
Тема 5	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	опрос, доклад
Тема 6.	Кадровая политика в системе государственной службы	опрос, доклад
Тема 7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	опрос, доклад

Тема 8	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	опрос, доклад
Тема 9	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	опрос, доклад
Тема 10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	опрос, доклад
Тема 11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	опрос, доклад
Тема 12	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	опрос, доклад
Тема 13	Кадровая политика организации	опрос, доклад
Тема 14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	опрос, доклад
Тема 15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	опрос, доклад
Тема 16	Основы кадрового аудита	опрос, доклад

Зачет проводится в форме устного зачета и/или тестирования с применением следующих методов (средств):

- Для проверки знаний в области кадровой политики и кадрового аудита - вопросы, тесты и т.п.
- Для проверки умения применять методику и технологии разработки кадровой политики организации - тесты, задачи и т.п.
- Для проверки навыков практического применения современных методов кадрового аудита – тесты, практико-ориентированные задания и т.п.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и

закрепление профессиональных компетенций. Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине Б1. О.07«Кадровая политика и кадровый аудит организации» проводится в форме зачета. На зачете оценивается уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенций.

При текущем контроле уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»:

«ОТЛИЧНО» – обучаемый показывает высокий интеллектуальный и общекультурный уровень, глубокое и всестороннее знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет концептуальными основами кадровой политики, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности государственной и муниципальной службы, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных кадровых явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«ХОРОШО» – обучаемый показывает свой интеллектуальный и общекультурный уровень, твердо знает предмет учебной дисциплины, имеет общее представление о системе знания, его философской и правовой областей, о кадровых процессах и отношениях в системе государственной и муниципальной службы, логично излагает изученный материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – обучаемый показывает свой общекультурный уровень, в основном знает предмет учебной дисциплины, имеет определенное представление о ее философской и правовой областях, об актуальных проблемах общества, фрагментарно излагает изученный материал и ситуативно увязывает с предстоящей профессиональной деятельностью.

«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует критериям, предъявляемым к оценке «удовлетворительно».

Зачет проводится по вопросам

Перечень вопросов к зачету изложен ниже.

Критерии оценки знаний

Оценка определяется следующими тремя составляющими:

- результатами ответа на 1-й вопрос;
- результатами ответа на 2-й вопрос;
- результатами ответов на дополнительные вопросы.

При этом учитывается текущая успеваемость, посещаемость занятий и выполнение заданий на самостоятельную работу.

Результаты зачета оцениваются:

«зачтено» - при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа по следующим направлениям дисциплины:

- Сущность научных исследований, признаки, виды;
- глубокое знание методов проведения научных исследований;
- владение методами написания научных работ по выбранной проблеме;
- применение полученных знаний для решения практических задач.

- при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках по направлениям, перечисленным выше.

- при наличии твердых знаний, изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после наводящих вопросов по изложенным выше вопросам.

«не зачтено» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса, неуверенности и неточности ответов после наводящих вопросов по вопросам изучаемой дисциплины:

Оценка выставляется в аттестационной ведомости

Примерные темы для подготовки докладов

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление
Социальные основы кадровой политики в Российской Федерации
Место и роль кадровой политики в социальной политике государства
Государство как субъект кадровой политики
Федеральное министерство как субъект отраслевой кадровой политики
Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях
Явления многосубъектности и разнообъектности в кадровой политике

Тема 2. Кадровый потенциал общества
Кадровый потенциал государственных органов Российской Федерации
Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях
Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития
Основные направления эффективного использования кадрового потенциала Российской Федерации
Анализ кадрового потенциала современного российского общества

Тема 3. Правовые основы кадровой политики
Конституционные нормы о свободе труда в Российской Федерации
Трудовой кодекс Российской Федерации, как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений
Трипартизм и социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений

Тема 4. Концептуальные основы кадровой политики
Место и роль кадровой политики в социальной политике государства
Технологии разработки и механизмы реализации концепции кадровой политики организации
Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики
Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях
Концепции-стратегии-доктрины в реализации государственной кадровой политики

Тема 5. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики
Анализ организационного механизма реализации кадровой политики организации
Основные принципы реализации кадровой политики организации
Принципы кадровой политики организации
Принципы государственной кадровой политики
Механизмы реализации кадровой политики
Модель базовых механизмов реализации кадровой политики

Тема 6. Кадровая политика в системе государственной службы
Кадровый потенциал государственных органов Российской Федерации
Кадровая политика в органах исполнительной власти
Государство как субъект кадровой политики
Федеральное министерство как субъект отраслевой кадровой политики

Проблемы повышения эффективности кадровой политики в условиях реформирования государственной службы
Актуальные задачи кадровой политики государственного органа в условиях административной реформы
Кадровый потенциал государственной гражданской службы Российской Федерации
Особенности кадровой политики в системе государственной гражданской службы России

Тема 7. Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы
Методы и технологии оценки эффективности кадровой политики организации
Методология и методы изучения кадровой политики
Методы изучения кадровых процессов и кадровых отношений в системе государственной службы

Тема 8. Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации
Кадровая политика в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации
Государство как субъект кадровой политики
Кадровая политика субъекта Российской Федерации

Тема 9. Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации
Кадровая политика в органах исполнительной власти
Кадровая политика органов местного самоуправления
Кадровые ресурсы в решении вопросов местного значения

Тема 10. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества
Государство как субъект кадровой политики
Кадровая политика государства и рынок профессионального труда
Воспроизводство профессионального потенциала общества
Профессионализация труда

Тема 11. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики
Сущность и содержание кадровых процессов
Классификация кадровых процессов
Кадровые процессы как объекты кадровой политики
Сущность и содержание кадровых отношений
Кадровые отношения в структуре социально-трудовых отношений

Тема 12. Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности
Государство как субъект кадровой политики
Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики

Тема 13. Кадровая политика организации
Кадровая политика организации как фактор повышения конкурентоспособности организации
Кадровая политика организации как инструмент развития трудового потенциала организации
Формирование инновационной кадровой политики в современной организации
Приоритеты кадровой политики в современных бизнес-организациях
Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития

Основные принципы реализации кадровой политики организации

Тема 14. Методика и технологии разработки кадровой политики организации
Методы и технологии оценки эффективности кадровой политики организации
Концептуальные основы кадровой политики организации
Локальные нормативные акты в структуре кадровой политики организации

Тема 15. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации
Политические партии и профессиональные союзы как субъекты государственной кадровой политики
Кадровая политика органов местного самоуправления
Государство как субъект кадровой политики
Критерии эффективности государственной кадровой политики
Влияние государства на кадровый потенциал структур малого бизнеса
Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики
Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях
Государственное регулирование кадровых процессов в условиях рыночной экономики.

Тема 16. Основы кадрового аудита
Кадровый аудит организации
Профессиональные стандарты: понятие и виды
Содержание кадрового аудита
Структура аудиторского отчета
Виды кадрового аудита

Темы для подготовки аналитической записки:

1. Кадровый потенциал России: понятие, состояние.
2. Тенденции развития кадрового потенциала России.
3. Кадровая политика как социальное явление и как инструмент управления.
4. Государственная кадровая политика: концептуальные основы.
5. Принципы формирования и реализации государственной кадровой политики.
6. Нормативно-правовой механизм формирования и реализации кадровой политики.
7. Организационный механизм реализации кадровой политики.
8. Технологический механизм реализации кадровой политики.
9. Субъекты государственной кадровой политики.
10. Общая характеристика объектов государственной кадровой политики.
11. Многоуровневый характер государственной кадровой политики.
12. Кадровая политика государственного органа.
13. Цели, задачи кадровой политики в системе государственной службы РФ.
14. Содержание кадровой политики в системе государственной службы РФ.
15. Региональная кадровая политика.
16. Муниципальная кадровая политика.
17. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
18. Кадровая политика организации: сущность, структура
19. Содержательные основы кадровой политики организации.
20. Методы формирования кадровой политики организации.
21. Технологии формирования кадровой политики организации.
22. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
23. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
24. Сущность и содержание кадровых отношений.

25. Анализ состояния кадрового потенциала организации.
26. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
27. Современная отечественная система профессионального образования.
28. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
29. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
30. Характеристика кадрового состава муниципальной службы
31. Тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
32. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
33. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.
34. Принципы кадровой политики организации.
35. Механизмы реализации кадровой политики организации.
36. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
37. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
38. Виды аудита, достоинства и недостатки.
39. Сущность аудита персонала.
40. Цели и задачи кадрового аудита.
41. Объект и предмет аудита персонала.
42. Основные направления аудита персонала.
43. Условия эффективности проведения аудита персонала.
44. Методы проведения аудита.
45. Характеристика инструментов, используемых аудитором.
46. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.
47. Основные факторы, влияющие на численность работников.
48. Основные виды движения кадров в организации.
49. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.
50. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	2.1	промежуточный этап освоения
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	2	промежуточный этап освоения
ОПК-1	Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в	2	промежуточный этап освоения

	деятельности органа власти		
ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	2	промежуточный этап освоения
ПКо ОС-3	Способен использовать технологии управления персоналом, формировать и реализовывать кадровую политику, проводить кадровый аудит	1	начальный этап освоения

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК-3	владеет приемами командообразования, вырабатывая стратегию кадровой политики на основе системного подхода	«ЗАЧТЕНО» – обучаемый показывает интеллектуальный и общекультурный уровень, знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет концептуальными основами кадровой политики, компетентно определяет их значение для организации и руководства работой команды, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных кадровых процессов и отношений, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью. «НЕ ЗАЧТЕНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует предъявляемым критериям
УК-6	определяет и реализует приоритеты собственной деятельности с использованием основных положений кадровой политики и методов кадрового аудита	«ЗАЧТЕНО» – обучаемый показывает интеллектуальный и общекультурный уровень, знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет концептуальными основами кадровой политики, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности государственной и муниципальной службы, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных кадровых процессов и отношений, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью. «НЕ ЗАЧТЕНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует предъявляемым критериям
ОПК-1	определяет и	«ЗАЧТЕНО» – обучаемый показывает

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
	реализует методы проведения кадрового аудита для обеспечения соблюдения норм служебной этики и антикоррупционной направленности в деятельности органа власти	интеллектуальный и общекультурный уровень, знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет концептуальными основами кадровой политики, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности государственной и муниципальной службы, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных кадровых процессов и отношений, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью. «НЕ ЗАЧТЕНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует предъявляемым критериям
ОПК-6	реализует принципы кадровой политики, а также методы кадрового аудита, в осуществлении проектной деятельности и моделирования административных процессов в органах власти	«ЗАЧТЕНО» – обучаемый показывает интеллектуальный и общекультурный уровень, знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет концептуальными основами кадровой политики, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности государственной и муниципальной службы, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных кадровых процессов и отношений, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью. «НЕ ЗАЧТЕНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует предъявляемым критериям
ПКо ОС-3	выбирает и применяет релевантные технологии управления персоналом, методы формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита	«ЗАЧТЕНО» – обучаемый показывает интеллектуальный и общекультурный уровень, знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет концептуальными основами кадровой политики, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности государственной и муниципальной службы, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных кадровых процессов и отношений, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью. «НЕ ЗАЧТЕНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		предъявляемым критериям

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине Б1. О.07«Кадровая политика и кадровый аудит организации» может проводиться в форме устного опроса и/или тестирования.

Перечень вопросов к зачету

1. Кадровый потенциал современной России (оценку провести с использованием РИД Академии)
2. Тенденции развития кадрового потенциала России.
3. Кадровая политика как социальное явление.
4. Принципы формирования и реализации кадровой политики организации.
5. Субъекты, объекты и социальная база кадровой политики.
6. Общая характеристика объектов кадровой политики.
7. Многоуровневый характер кадровой политики.
8. Цели, задачи кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.
9. Региональная кадровая политика.
10. Муниципальная кадровая политика.
11. Механизмы реализации кадровой политики.
12. Кадровая политика организации: сущность, структура
13. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
14. Сущность и содержание кадровых отношений.
15. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
16. Современная отечественная система профессионального образования.
17. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
18. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
19. Политика профессионального развития кадров.
20. Принципы кадровой политики организации.
21. Механизмы реализации кадровой политики организации.
22. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
23. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
24. Виды аудита, достоинства и недостатки.
25. Сущность аудита персонала.
26. Цели и задачи кадрового аудита.
27. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.

Шкала оценивания

В Академии применяется накопительная БРС.

Оценивание результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов осуществляется в баллах по всем видам работ с применением 100 (сто) балльной шкалы (итоговая балльная оценка).

Система перевода итоговой балльной оценки в традиционную, бинарную системы и ECTS:

Итоговая бальная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS
95-100	отлично	зачтено	A/passed
85-94			B/passed
75-84	хорошо		C/passed
65-74			D/passed
55-64	удовлетворительно		E/passed
0-54	неудовлетворительно	Не зачтено	F/passed

В Академии принято следующее соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма балов за текущий контроль	Максимальная сумма балов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая бальная оценка	Максимальная сумма балов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 балов	100 балов

Шкала оценивания презентаций

Баллы	Критерии
(5)	-предложенная тема полностью раскрыта (соответствие выводов и результатов исследования поставленной цели); -информация изложена последовательно; -использованы дополнительные источники информации (Internet, дополнительная литература, публикации в прессе и т.д.); -разработан дизайн презентации, соответствующий теме проекта; -использованы различные анимационные эффекты; -использованы гиперссылки и управляющие кнопки; -существует содержание и список источников информации.
(4)	предложенная тема раскрыта, допущены незначительные неточности; -допущена некоторая непоследовательность изложения материала; -разработан дизайн презентации, соответствующий теме проекта; -использованы различные анимационные эффекты; -существует содержание и список источников информации.
(3)	тема раскрыта, допущены 2–4 серьезные ошибки; -нет четкой последовательности изложенного материала; -разработан дизайн презентации; -использованы анимационные эффекты.
1 (2)	тема не раскрыта

Шкала оценивания результатов тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
(5) – «отлично»	80-100 %
(4) – «хорошо»	65-79%
(3) – «удовлетворительно»	50-64%
(2) – «неудовлетворительно»	Менее 50%

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Рекомендации по оцениванию устных ответов студентов на семинарских занятиях и выполнении практических заданий

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Оценка «5» ставится, если студент:

1) полно и аргументированно отвечает по содержанию задания;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «4» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Текущий контроль успеваемости включает в себя оценку знаний на практических и семинарских занятиях, а также оценку самостоятельной работы студентов. Промежуточный контроль проводится в форме зачета.

Текущий контроль представляет собой регулярно осуществляемую проверку усвоения учебного материала. Данная оценка предполагает систематичность, непосредственно коррелирующая с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также необходимость балльной оценки успеваемости студента.

Семинарские и практические занятия, как правило, должны проводиться в активном и интерактивном режиме. Оценка знаний, умений и навыков осуществляется на всех семинарских и практических занятиях по всем формам обучения в соответствии с

целями и задачами занятия. Контроль может проводиться в начале, в ходе отработки основной части и в заключительной части занятия.

Контроль, проводимый в начале занятия, имеет целью проверку качества самостоятельной работы студентов по соответствующей теме практического занятия, а также усвоения основных положений ранее пройденного учебного материала, необходимых для усвоения вопросов данного занятия.

Контроль, проводимый в ходе основной части занятия, должен обеспечить проверку не только хода и качества усвоения учебного материала, но и развитие у студентов творческого мышления.

Контроль, проводимый в заключительной части занятия, осуществляется в случаях, когда оценку качества усвоения материала можно дать после его полного изложения.

Планы семинарских и практических занятий предусматривают перечни вопросов к обсуждению, подготовку докладов и сообщений студентов по темам занятий, решение практических задач и тренинги.

Текущий контроль знаний, умений и навыков осуществляется преподавателем по пятибалльной шкале с выставлением оценки в журнале учета занятий.

Зачет служит для оценки работы студента в течение всего срока обучения и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. По итогам зачета выставляется оценка по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Зачет проводится по вопросам

Перечень вопросов к зачету изложен ниже.

Критерии оценки знаний

Оценка определяется следующими тремя составляющими:

- результатами ответа на 1-й вопрос;
- результатами ответа на 2-й вопрос;
- результатами ответов на дополнительные вопросы.

При этом учитывается текущая успеваемость, посещаемость занятий и выполнение заданий на самостоятельную работу.

Результаты зачета оцениваются:

«зачтено» - при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа по следующим направлениям дисциплины:

- Сущность научных исследований, признаки, виды;
- глубокое знание методов проведения научных исследований;
- владение методами написания научных работ по выбранной проблеме;
- применение полученных знаний для решения практических задач.

- при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках по направлениям, перечисленным выше.

- при наличии твердых знаний, изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после наводящих вопросов по изложенным выше вопросам.

«не зачтено» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса, неуверенности и неточности ответов после наводящих вопросов по вопросам изучаемой дисциплины:

Оценка выставляется в аттестационной ведомости

Рекомендации по выполнению практических заданий

По степени сложности или характеру умственной деятельности практические задания делят на простые и сложные. Сложность оценивается по числу операций, которые необходимо выполнить при ее решении. Простые задания являются тренировочными и требуют для своего решения изученной формулы и знания порядка действий в различных

опасных ситуациях. Их решение сводится к простейшим вычислениям в одно действие. Наиболее частое применение этих заданий на начальном этапе закрепления учебного материала, так как на этом этапе деятельность учащихся носит репродуктивный характер. Задания, решение которых требуют нескольких действий называют сложными. К сложным задачам, при решении которых выполняются репродуктивная деятельность относится, например, комбинированные задания.

Рекомендации по подготовке научной статьи

Статья должна включать в себя название, краткую аннотацию, список ключевых слов, основной текст и список использованной литературы.

В основном тексте обычно предполагается следующая схема изложения материала: введение и постановка проблемы, обозначение степени изученности вопроса или литературный обзор по теме, обоснование новизны данной статьи, непосредственно изложение проблемы (анализ современного состояния, аргументы), разработка путей решения, выводы и предложения, а также заключение.

При необходимости и в зависимости от темы статья может содержать иллюстрированный материал, таблицы, графики и формулы, которые принято нумеровать и подписывать.

По объему научная статья магистранта небольшая и должна быть от четырех-пяти авторских страниц. Авторской страницей, как правило, считается текст, набранный шрифтом Times New Roman, размер шрифта – 14, с полуторным междустрочным интервалом. Единого стандарта относительно полей и абзацного отступа не существует, они могут незначительно различаться в зависимости от требований разных журналов.

Задания студентам на самостоятельную работу

В процессе изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» студенты пишут и готовят к публикации научную статью по теме выпускной квалификационной работы магистра.

Планирование и организация времени, необходимого для изучения дисциплины.

Важным условием успешного освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» является создание системы правильной организации труда, позволяющей распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком образовательного процесса. Большую помощь в этом может оказать составление плана работы на семестр, месяц, неделю, день. Его наличие позволит подчинить свободное время целям учебы, трудиться более успешно и эффективно. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подвести итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине они произошли. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана. Все задания к практическим занятиям, а также задания, вынесенные на самостоятельную работу, рекомендуется выполнять непосредственно после соответствующей темы лекционного курса, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях, систематизировать ранее пройденный материал, на его основе приступить к овладению новыми знаниями и навыками.

Система академического обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практикума, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал из-за лимита аудиторных часов. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Рекомендации по работе с литературой

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение:

1) главного в тексте;

2) основных аргументов;

3) выводов.

Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого студент знакомится с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивает весомость и доказательность аргументов сторон и делает вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по отдельным темам изучаемого курса. Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме. Большие специальные работы монографического характера целесообразно конспектировать в отдельных тетрадях. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы). Впоследствии эта информации может быть использована при написании текста реферата или другого задания.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

· сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

· обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;

· фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;

· готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;

· работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;

· пользоваться реферативными и справочными материалами;

· контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;

· обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим студентам.

· пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);

· использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;

· повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;

· обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);

· использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям:

Вопросы для самостоятельного изучения **(**могут осваиваться с использованием РИД РАНХиГС)

1. Социальные основы кадровой политики в Российской Федерации.
2. Политические партии и профессиональные союзы как субъекты государственной кадровой политики.
3. Кадровый потенциал государственных органов Российской Федерации.
4. Место и роль кадровой политики в социальной политике государства.
5. Кадровая политика в органах исполнительной власти.
6. Кадровая политика органов местного самоуправления.
7. Государство как субъект кадровой политики.
8. Федеральное министерство как субъект отраслевой кадровой политики.
9. Анализ организационного механизма реализации кадровой политики организации.
10. Кадровая политика организации как фактор повышения конкурентоспособности организации.
11. Кадровая политика организации как инструмент развития трудового потенциала организации.
12. Критерии эффективности государственной кадровой политики.
13. Влияние государства на кадровый потенциал структур малого бизнеса.
14. Проблемы повышения эффективности кадровой политики в условиях реформирования государственной службы.
15. Технологии разработки и механизмы реализации концепции кадровой политики организации.
16. Актуальные задачи кадровой политики государственного органа в условиях административной реформы.
17. Этносоциальные аспекты государственной кадровой политики.
18. Формирование инновационной кадровой политики в современной организации.
19. Приоритеты государственной кадровой политики в современных условиях.
20. Приоритеты кадровой политики в современных бизнес-организациях.
21. Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития.
22. Государственное регулирование кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
23. Кадровый потенциал государственной гражданской службы Российской Федерации.
24. Особенности кадровой политики в системе государственной гражданской службы России.
25. Основные принципы реализации кадровой политики организации.
26. Кадровая политика государства и рынок профессионального труда.
27. Методы и технологии оценки эффективности кадровой политики организации.
28. Основные направления эффективного использования кадрового потенциала Российской Федерации.
29. Кадровая политика субъекта Российской Федерации.
30. Проблемы управления кадровыми процессами и отношениями.
31. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.
32. Гендерные аспекты государственной кадровой политики.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов и РИД Академии.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543981 (дата обращения: 03.01.2025).

2. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544710 (дата обращения: 03.01.2025).

6.2. Дополнительная литература

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/555567 (дата обращения: 03.01.2025).

2. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 180 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17407-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/533023 (дата обращения: 03.01.2025).

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18641-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/545233 (дата обращения: 03.01.2025).

2. Волочко А.С. Кадровое управление в органах исполнительной власти: теория и методология : монография / Волочко А.С., Веретенникова О.В., Севка В.Г.. — Макеевка : Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2023. — 251 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/135135.html (дата обращения: 03.01.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации.

4. Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2008 г. №307 ФЗ «Об аудиторской деятельности».

5. Федеральный закон от 01.12.2007 г. №315 ФЗ «О саморегулируемых организациях».

6. Федеральный закон РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58- ФЗ.

7. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004г. № 79 – ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

8. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации".

9. «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08–2012/13 учебных годах»: Постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177.

10. Концепция реформирования системы государственной службы РФ. Утверждена поручением Президентом Российской Федерации 15 августа 2001 г. № 1496-пр.

11. Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006–2010 годах. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-р.

12. Постановление Правительства РФ «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности» от 23 сентября 2002 года № 96

13. Указ Президента РФ от 13.12.2012 N 1653"О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации"//Собрание законодательства РФ, 17.12.2012, N 51, ст. 7170.

14. Указ Президента РФ от 16.04.2014 N 249 "О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям"//Собрание законодательства РФ, 21.04.2014, N 16, ст. 1882

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / – Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www.rbs.ru / – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / – Поисковая система
7. www.rambler.ru / – Поисковая система
8. www.yandex.ru / – Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru / – Консультант плюс
12. http://www.garant.ru / – Гарант
13. http://www.valuefoundation.org / – Фонд Л. Майлза
15. http://ivm.org.uk / – Институт ФСА Великобритании
16. http://www.scav-csva.org / – Канадское общество ФСА
17. www.uptp.ru / – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
18. http://www.hrm.ru / – Портал о кадровом менеджменте
19. http://www.kadrovik.ru / – сайт журнала «kadrovik.ru»
20. http://www.top-personal.ru / – сайт журнала «Управление персоналом»

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

Учебные аудитории, предназначенные для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации оборудованы:

– специализированной мебелью (аудиторные столы и стулья);

– техническими средствами обучения (мультимедийный проектор, светодиодный экран, персональный компьютер (ноутбук) с программным обеспечением);

– экраном для демонстрации презентаций и фильмов;

– учебной доской (маркерной).

Учебные аудитории, предназначенные для самостоятельной работы, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и использования электронно-библиотечных и информационно-справочных систем, а также с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду.

Перечень информационных технологий, программных продуктов, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	
1	Операционная система (Microsoft Windows 10);
2	Пакет офисных программ (Microsoft Office 2016);
3	Антивирусная программа (Kaspersky Endpoint Security);
4	Интернет-браузер (Google Chrome и Yandex, Firefox,Microsoft Edge);
5	Различные утилиты (Архиваторы (7-Zip File Manager), программа для составления бизнес-планов (ProjectLibre), программа для записи компакт-дисков “ultraISO”, файловые менеджеры, программы просмотра изображений (Acrobat Reader free), мультимедийный проигрыватель (Windows media player), программа для конференц-связи (МТС-линк).
6	• Образовательная платформа Юрайт • Электронно-библиотечная система Znanium • Электронно-библиотечная система Айбукс • Электронно-библиотечная система Лань • https://lib.ranepa.ru/ru/ • Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://elibrary.ru