

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал ННГУ - Факультет естественных и математических наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Кадровая политика и кадровый аудит

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы

Антикризисное управление

Форма обучения

заочная

г. Арзамас

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.09 Кадровая политика и кадровый аудит относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1: Определяет организационную структуру команды и требование к ее составу; УК-3.2: Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	УК-3.1: Знать сущность и содержание процесса формирования команды, основные принципы командообразования, типологию команд, этапы командообразования, современные технологии командообразования Уметь определять организационную структуру команды и требования к ее составу; Владеть навыками формирования команд для достижения поставленной цели УК-3.2: Знать методы управления и организации работы в команде Уметь планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды для достижения поставленной цели Владеть навыками выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Практическое задание Реферат Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1: Планирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания. УК-6.2: Проводит самооценку эффективности использования своих ресурсов и корректирует свои действия	УК-6.1: Знать основные способы самоорганизации для эффективного исполнения служебных (трудовых) обязанностей Уметь использовать собственный потенциал для эффективного исполнения служебных (трудовых) обязанностей Владеть опытом самоорганизации для эффективного исполнения служебных (трудовых) обязанностей УК-6.2: Знать приоритеты собственной деятельности Уметь проводить самооценку эффективности использования своих ресурсов Владеть навыками самооценки эффективности использования своих ресурсов и корректировки своих действий	Практическое задание Реферат Тест	Зачёт: Контрольные вопросы
ПК-2: Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, находить и принимать организационные управленческие решения	ПК-2.1: Составляет план работы и кадрового обеспечения деятельности органа власти ПК-2.2: Принимает организационные управленческие решения	ПК-2.1: Знать: сущность и содержание формирования и реализации кадровой политики и кадровой работы в органах власти; основы проведения кадрового аудита Уметь: планировать и осуществлять мероприятия в сфере управления кадрами в органах власти, проведения кадрового аудита Владеть навыками оставления плана работы и кадрового обеспечения деятельности органов власти, проведения кадрового аудита ПК-2.2: Знать технологии разработки и принятия организационных и управленческих решений в	Практическое задание Реферат Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

		сфере кадровой политики и кадрового аудита Уметь принимать организационные и управленческие решения в сфере кадровой политики и кадрового аудита Владеть навыками принятия организационных и управленческих решений в сфере кадровой политики и кадрового аудита		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	10
- КСР	1
самостоятельная работа	89
Промежуточная аттестация	4 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Тема 1. Теоретические основы кадровой политики	17	2		2	15
Тема 2. Исторический аспект формирования кадровой политики	17		2	2	15
Тема 3. Кадровый аудит	18	2	2	4	14

Тема 4. Правовые и нравственно-этические основы кадровой политики и кадровой работы в системе государственного и муниципального управления	17		2	2	15
Тема 5. Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики	17		2	2	15
Тема 6. Оценка и основные направления повышения эффективности кадровой политики в системе государственного и муниципального управления	17		2	2	15
Аттестация	4				
КСР	1			1	
Итого	108	4	10	15	89

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: заочная форма обучения - 4 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Кадровая политика и кадровый аудит"

(<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9253>).

Иные учебно-методические материалы: <https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

Задание 1. Попробуйте описать формы командообразования имеющие место в Вашей организации. (Формы командообразования – это устанавливаемый порядок организации конкретных актов, ситуаций, процедур взаимодействия участников в команде, направленных на решение определенных психологических и производственных задач, совокупность организаторских приемов и средств, обеспечивающих внешнее выражение содержания деятельности команды. К формам, обеспечивающим командообразование, относят игры (деловые, коммуникативные, сюжетно-ролевые, стратегические, сюжетнодинамические), тренинги (групподинамические, навыков (умений), лидерства, комплексные тренинги командной сыгровки), коллективные творческие дела, командный коучинг.)

Задание 2. Опишите методы командообразования используемые в Вашей организации. (Методы командообразования – это совокупность способов, приемов и подходов воздействия на команду и взаимодействие с командой с целью развития ее инструментальной и социоэмоциональной эффективности (упражнения, минилекции, миниигры, организационные методы (распределение ролей, разделение на группы, подведение итогов и др.), методы решения проблем (например, мозговой штурм и дискуссия) и др.).

Задание 3. Приведите пример использования методического приема командообразования.

(Методические приемы командообразования – это конкретное проявление определенного метода командообразования, частные способы наиболее продуктивного его применения. Они определяют своеобразие используемых методов и подчеркивают индивидуальный стиль работы с командой.)

Задание 4. Разработайте и организуйте деловые игры по теме, актуальной для группы, коллектива, команды (например, «Эффективный подбор персонала в современных условиях», «Здоровый образ жизни ...», «Наставничество, обучение кадров», «Профилактика насилия в семье», «Образ успешного профессионала» и др.

Задание 5. Проанализируйте особенности групповой динамики вашей группы и обсудите на каком этапе, стадии, цикле развития она находится в данный момент.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6

Задание 1. На основе законодательства о государственной и муниципальной службе раскройте кадровые технологии развития персонала, применение которых необходимо использовать на государственной и муниципальной службе. Какие формы развития кадров предусмотрены законодательно в сфере государственного и муниципального управления.

Задание 2 Проведите сравнительный анализ образа своего «Я», образа хорошего, приятного вам человека и образа плохого или неприятного вам человека.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-2

Задание 1.

Попытайтесь сформулировать принципы кадровой политики, положенные в основу формирования трудового коллектива в Вашей организации.

Методические рекомендации.

1. Дать характеристику предприятия.
2. Сформулировать цели кадровой политики.
3. Основные задачи.
4. Основные принципы кадровой политики

Задание 2.

Изучить организацию кадровой работы в конкретном государственном органе по следующим направлениям:

- 1) применяемые методы подбора кадров и способы замещения государственных должностей (назначение, выборы, конкурс и т. п.);
- 2) степень соответствия штатных работников аппарата квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемым ими должностям (образование, стаж работы и т. п.);
- 3) система переподготовки и повышения квалификации кадров, результативность этой системы, наличие и оценка резерва кадров;
- 4) организация, условия и порядок проведения аттестации госслужащих, эффективность аттестации;
- 5) стиль и методы работы с персоналом, соответствие их цели государственного органа;
- 6) техническое и информационное обеспечение работников, степень использования имеющихся организационно-технических и информационных средств;
- 7) сложившаяся практика поощрений и наказаний работников, эффективность мотивации персонала;
- 8) уровень организационной культуры аппарата;
- 9) основные социально-бытовые нужды и потребности работников аппарата и уровень обеспечения этих требований.

Подготовить предложения по совершенствованию работы с кадрами:

- совершенствование нормативной базы;
- использование внутренних резервов;
- внешняя помощь (вмешательство вышестоящих органов, управленческое консультирование и др.).

Задание.3

1. Сформулируйте проблемы, связанные с развитием кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы. Запишите их ниже.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Определите пути решения перечисленных вами проблем кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	задание выполнено полностью; в решении задач отсутствуют ошибки и пробелы, возможны неточности, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала
не зачтено	задание выполнено не полностью; имеются существенные ошибки и пробелы в решении задач, являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Теории поведения личности, групп, команд в организации.
2. Основы формирования малого коллектива и команды для реализации экономического проекта.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Организация обучения персонала. Определение потребностей в профессиональном обучении. Цели профессионального обучения и критерии оценки его эффективности.
2. Методы профессионального обучения, методы оценки программ обучения. Бюджет профессионального обучения
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Управление трудовой мотивацией

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Основные направления государственной кадровой политики.
2. Социальные нормы как регуляторы кадровой политики
3. Влияние типа власти в обществе на кадровую политику.
4. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства.
5. Квалификационные требования к должностям государственной службы.
6. Особенности регулирования кадровой политики
7. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.
8. Должности государственной службы: понятие, классификация, реестр должностей.

9. Структура, место и роль должностного регламента в реализации кадровых технологий на государственной и муниципальной службе.
10. Организация и обеспечение реализации кадровых процессов в сфере государственного и муниципального управления.
11. Анализ количественных и качественных характеристик персонала в сфере государственного и муниципального управления в России с помощью статистического и социологического методов.
12. Кадры и их роль в функционировании организации.
13. Понятие, механизмы и принципы формирования кадровой политики организации.
14. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.
15. Типология кадровой политики организации.
16. Взаимодействие и взаимосвязь кадровой политики государства и организации.
17. Влияние кадровой политики на эффективность деятельности отдельных работников и организации в целом.
18. Кадровая политика и кадровый менеджмент.
19. Методы формирования кадровой политики.
20. Значение, место и роль кадрового аудита в комплексной оценке хозяйственной деятельности предприятия.
21. Аудит кадровых процессов.
22. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала.
23. Кадровые показатели конкурентоспособности предприятия на рынке труда.
24. Инструментарий проведения кадрового аудита.
25. Оценка эффективности аудиторских проверок.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом)
хорошо	Реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации
удовлетворительно	Реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы (в процессе выступления с докладом) путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ
неудовлетворительно	нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по исследуемой теме

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- A. командообразование;
- B. групповая сплоченность;
- C. ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- A. в конце 19 века;
- B. во второй половине 20 века;
- C. в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- A. вопросы комплектования команд;
- B. формирование командного духа;
- C. диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- D. все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- A. сплоченность;
- B. группа;
- C. команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- A. потенциальная команда;
- B. псевдокоманда;
- C. рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- A. команда;
- B. рабочая группа;
- C. псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- A. менеджер;
- B. лидер;
- C. руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- A. реализатор;
- B. руководитель;
- C. мотиватор;
- D. организатор;
- E. все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- A. роль;
- B. образ;
- C. стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- A. организатор;
- B. управленец;
- C. администратор;
- D. руководитель.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6

1.Что такое самоменеджмент?

- A. (+) организация личной работы руководителя;
- B. - способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
- C. - самостоятельность в деятельности менеджера.
- D. - управление

2.На чем основываются социально-психологические методы управления?

- A. (+) на воздействии на сознание и социальные условия.
- B. - на морально-психологическом климате;
- C. - на законодательных и нормативных актах;
- D. - на материальном интересе работников;

3.Какое утверждение правомерно для лидера?

- A. - он организует работу;
- B. - он просто существует;
- C. (+) он ведет за собой;
- D. - он управляет.

4.Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

- A. - авторитетным работником.
- B. (+) формальным лидером;
- C. - неформальным лидером;
- D. - лидером-новатором

5. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

- A. - Соотношение прибыли и затрат на управление
- B. - Техничко-экономические показатели
- C. - Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
- D. (+) Уровень заработной платы руководителя организации

6.Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

- A. - победу в конфликте
- B. - условия функционирования организации
- C. - размер заработной платы руководителя
- D. (+) способность оказывать влияние на личность и группы людей

7. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

- A. (+) Неформальное
- B. - Формальное
- C. - Деструктивное
- D. - Харизматическое

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Какой тип кадровой политики характеризуется отсутствием прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом?

- A. пассивная
- B. реактивная
- C. превентивная
- D. активная

2. Какой тип кадровой политики располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период?

- A. пассивная
- B. реактивная
- C. превентивная
- D. активная

3. Какой тип кадровой политики осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса (возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду)?

- A. пассивная
- B. реактивная
- C. превентивная
- D. активная

4. Какой тип кадровой политики имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией?

- A. пассивная
- B. реактивная
- C. превентивная
- D. активная

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	85-100% правильных ответов

Оценка	Критерии оценивания
хорошо	66-84% правильных ответов
удовлетворительно	50-65% правильных ответов
неудовлетворительно	меньше 50% правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

зачтено	ельно	
---------	-------	--

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя
не зачтено	Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели)

1. Формирование эффективной команды
2. Сущность и содержание процесса формирования команды
3. Основные принципы командообразования
4. Типология команд
5. Этапы командообразования,
6. Современные психологические технологии командообразования

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-6 (Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки)

1. Формы и методы профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
3. Управление трудовой мотивацией
4. Теории поведения личности
5. Развитие личностного потенциала и самообразование в сфере государственного и муниципального управления

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-2 (Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, находить и принимать организационные управленческие решения)

1. Сущность и содержание определения «Кадровая политика».
2. Структура и многоуровневый характер кадровой политики.
3. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства, инструмент государственного управления.
4. Социальная сущность кадровой политики.
5. Содержание основ кадровой политики: теоретические, правовые, организационно-технологические, нравственные, информационно-технические, финансово-экономические.
6. Кадровая политика и управление персоналом в организации.
7. Система работы с персоналом как реализация кадровой политики.
8. Основные направления работы с персоналом: маркетинг рынка труда, кадровое планирование, рекрутинг, адаптация, развитие и эффективность персонала, работа с коллективом.
9. Технологии работы с персоналом
10. Кадровая политика и кадровый менеджмент.
11. Методы формирования кадровой политики.
12. Внутренние и внешние факторы формирования и развития кадровой политики.
13. Этапы кадровой политики: этап нормирования, этап программирования, этап мониторинга персонала.
14. Открытая и закрытая кадровая политика организации.
15. Пассивная, реактивная, превентивная, активная авантюристическая и активная рациональная кадровая политика: основная характеристика.
16. Сущность и понятие кадрового аудита.
17. Правовые основы кадрового аудита.
18. Методологические подходы к аудиту персонала организации.
19. Персонал организации, его деятельность как объект аудита.
20. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
21. Цели и задачи аудита персонала.
22. Виды аудита персонала.
23. Методы аудита персонала.
24. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.
25. Основные показатели аудита персонала в организации.
26. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.
27. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала.
28. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе кадрового аудита персонала.
29. Сущность, задачи, принципы и приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
30. Кадровая работа как процесс реализации кадровой политики органов государственной власти и местного самоуправления.
31. Кадровое планирование в сфере государственного и муниципального управления.
32. Механизмы кадрового аудита в сфере государственного и муниципального управления.
33. Оценка эффективности кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 575 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/496601> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14217-4 : 2139.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=821191&idb=0>.
2. Знаменский Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 405 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488981> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14585-4 : 1559.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=816554&idb=0>.
3. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. - Москва : Юрайт, 2022. - 478 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/496698> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14732-2 : 1809.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=816656&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Шапиро Сергей Александрович. Кадровая политика и кадровый аудит организации : Учебно-методическая литература / Академия труда и социальных отношений; Российский университет транспорта (МИИТ). - Москва : Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта», 2018. - 94 с. - ВО - Магистратура., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835666&idb=0>.
2. Кибанов Ардальон Яковлевич. Конфликтология : Учебник / Государственный университет управления. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 301 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005724-8. - ISBN 978-5-16-100128-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=629201&idb=0>.
3. Кибанов Ардальон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 440 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009561-5. - ISBN 978-5-16-107113-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833782&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
- Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp
- ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Адрес доступа:

- Свободно распространяемое программное обеспечение:
- программное обеспечение LibreOffice;
- программное обеспечение «КонсультантПлюс»;
- программное обеспечение Paint.NET;
- Электронные библиотечные системы и библиотеки:
- Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>
- Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>
- Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/ebs>
- Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>
- Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/
- Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: <http://lib.arz.unn.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Тихонова Евгения Олеговна, кандидат экономических наук.

Рецензент(ы): Люшина Элла Юрьевна, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Статуев Алексей Анатольевич, кандидат педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 19.10.2022, протокол № 13.