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

Факультет естественных и математических наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума ученого совета ННГУ
(протокол от 14.12. 2021 г. № 4)

Рабочая программа дисциплины

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В
ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ
УПРАВЛЕНИИ**

(наименование дисциплины)

Магистратура

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Магистерская программа

Антикризисное управление.

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

Магистр

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Арзамас
2022 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении» относится к части ООП, формируемой участниками образовательных отношений направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, магистерская программа Антикризисное управление.

Дисциплина предназначена для освоения студентами заочной формы обучения в 3 семестре.

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 (дескрипторы компетенции)	
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы современного общества	Знать идеологические и ценностные системы современного общества Уметь анализировать идеологические и ценностные системы современного общества Владеть навыками анализа идеологических и ценностных систем современного общества	<i>Тест Практические задания Учебно-исследовательские реферативные работы</i>
	УК-5.2. Учитывает идеологические и ценностные системы при социальном и профессиональном взаимодействии	Знать основы социального и профессионального взаимодействия в сфере государственного и муниципального управления Уметь учитывать идеологические и ценностные системы современного общества при социальном и профессиональном взаимодействии Владеть навыками учета идеологических и ценностных систем современного общества при социальном и профессиональном взаимодействии	
ПК-5. Способен применять методы диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем	ПК-5.1. Выявляет и оценивает социально-экономические проблемы	Знать современные методы диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления Уметь выявлять и оценивать социально-экономические проблемы управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления	

		Владеть навыками оценки социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления	<p><i>Тест</i> <i>Практические задания</i> <i>Учебно-исследовательские реферативные работы</i></p>
	ПК-5.2. Вырабатывает альтернативные решения социально-экономических проблем	<p>Знать направления и пути решений социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления</p> <p>Уметь находить альтернативные решения социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления</p> <p>Владеть навыками альтернативных решений социально-экономических проблем управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления</p>	
ПК-6. Способен применять методы управления операциями в различных сферах государственного и муниципального управления	ПК-6.1. Анализирует операции в различных сферах государственного и муниципального управления	<p>Знать сущность и содержание процесса управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления</p> <p>Уметь анализировать процесс управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления</p> <p>Владеть навыками анализа процесса управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления</p>	<p><i>Тест</i> <i>Практические задания</i> <i>Учебно-исследовательские реферативные работы</i></p>
	ПК-6.2. Применяет методы управления операциями	<p>Знать методы и технологии управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления</p> <p>Уметь применять методы и технологии управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления</p> <p>Владеть навыками применения методов и технологий управления человеческими ресурсами в сфере государственного и муниципального управления</p>	

Тема 7. Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами		13											13
Тема 8. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении		12											12
В т.ч. текущий контроль		1							1				
Зачет		4									4		
ИТОГО		108	4		6				1		4		93

Тема 1. Предмет, задачи и структура курса. Эволюция теорий управления человеческими ресурсами.

Цель, задачи и структура дисциплины. Связь управления человеческими ресурсами с другими дисциплинами. Персонал как объект управления. Определение понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». Эволюция теории управления человеческими ресурсами. Возникновение, формирование и содержание различных школ управления.

Тема 2. Методология управления человеческими ресурсами организации.

Основные составляющие концепции управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами. Закономерности управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами. Модели и методы управления человеческими ресурсами в свете современных теорий.

Тема 3. Система управления человеческими ресурсами.

Объект и субъект, цели системы, ее функции и структура. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами. Понятие и сущность правового регулирования кадровой политики и кадровой работы в системе государственного и муниципального управления. Система нормативных актов, регулирующих кадровую политику и кадровую работу. Проблемы правового регулирования кадровой политики и кадровой работы и пути их решения. Нравственно-этические основы кадровой политики и кадровой работы в системе государственного и муниципального управления.

Тема 4. Планирование человеческих ресурсов.

Сущность и содержание кадрового планирования. Подходы к планированию потребности в человеческих ресурсах. Методы разработки прогрессивных плановых нормативов трудовых ресурсов. Использование информационных технологий в сфере планирования и нормирования трудовых ресурсов. Кадровый контроллинг. Маркетинг персонала.

Тема 5. Технологии управления человеческими ресурсами.

Технологии найма и отбора персонала. Технологии оценки персонала. Технологии управления профориентацией, адаптацией и развитием персонала. Технологии управления поведением персонала.

Тема 6. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами.

Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений. Технологии и методологии решения проблемных ситуаций. «Кадровые ловушки». Закономерности возникновения трудовых споров и их решение.

Тема 7. Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами.

Основы применения информационных технологий в управлении человеческими ресурсами. Возможности разнообразных компьютерных программ для решения задач службы управления человеческими ресурсами. Модели эффективного кадрового

делопроизводства. Новые периодические кадровые издания. WEB-сайты. Профессиональная базовая литература.

Тема 8. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении.

Понятие эффективности, критерии и показатели. Существующие подходы к оценке эффективности управления человеческими ресурсами в системе государственного и муниципального управления. Направления совершенствования управления человеческими ресурсами в системе государственного и муниципального управления.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

4. Учебно-методические обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относится подготовка к зачету.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении» - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10759>, созданный в системе электронного обучения ННГУ: <https://e-learning.unn.ru>".

Методические рекомендации к самостоятельной работе

Методические рекомендации к самостоятельному выполнению практических заданий

1. Внимательно прочитайте теоретический материал – конспект, составленный на лекционном занятии, материал учебника, пособия. Выпишите формулы из конспекта по изучаемой теме.

2. Обратите внимание, как использовались данные формулы при решении задач на занятии.

3. Выпишите ваш вариант задания, предложенного в методических указаниях по дисциплине, в соответствии с порядковым номером.

4. Решите предложенную задачу, используя выписанные формулы.

5. В случае необходимости воспользуйтесь справочными данными.

6. Проанализируйте полученный результат (проверьте размерности величин, правильность подстановки в формулы численных значений, правильность расчетов, правильность вывода неизвестной величины из формулы).

7. Решение задач должно сопровождаться необходимыми пояснениями. Расчётные формулы приводите на отдельной строке, выделяя из текста, с указанием размерности величин. Формулы записывайте сначала в общем виде (буквенное выражение), затем подставляйте числовые значения без указания размерностей, после чего приведите конечный результат расчётной величины.

Показатели результатов работы для самопроверки:

- грамотная запись условия задачи и ее решения;

- грамотное использование формул;
- грамотное использование справочной литературы;
- точность и правильность расчетов;
- обоснование решения задачи.

Методические рекомендации к подготовке учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) – изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы.

Примерный алгоритм действий при написании реферата:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата предъявляемым требованиям.

Методические рекомендации к подготовке устного опроса на занятии

1. При подготовке сообщения, ответа используйте несколько источников литературы по выбранной теме (вопросу), используйте печатные издания и источники электронных библиотек или Интернет-ресурсов.

2. Сделайте цитаты из книг и статей по выбранной теме (обратите внимание на непонятные слова и выражения, уточните их значение в справочной литературе).

3. Проанализируйте собранный материал и составьте план сообщения или ответа, акцентируя внимание на наиболее важных моментах.

4. Напишите основные положения сообщения или ответа в соответствии с планом, выписывая по каждому пункту несколько предложений.

5. Перескажите текст сообщения или ответа, корректируя последовательность изложения материала.

6. Подготовленное сообщение может сопровождаться презентацией, иллюстрирующей его основные положения.

Показатели результатов работы для самопроверки:

- полнота и качество информации по заданной теме;
- свободное владение материалом сообщения или доклада;
- логичность и четкость изложения материала;
- наличие и качество презентационного материала.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

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

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Знания	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 требованиям программы подготовки, без ошибок.
Умения	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.

Навыки	При решении стандартных задач продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
---------------	---	---	--	---

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки практических заданий

Оценивание знаний, умений и навыков, приобретенных в ходе решения практических задач, осуществляется по шкале «зачтено» - «не зачтено».

«зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено полностью; в решении задач отсутствуют ошибки и пробелы, возможны неточности, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала.

«не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено не полностью; имеются существенные ошибки и пробелы в решении задач, являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала.

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;

Оценка «хорошо» 66-84% правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» – 50-65% правильных ответов;

Оценка «неудовлетворительно» - меньше 50%.

Критерии оценки письменной учебно-исследовательской реферативной работы

Оценка «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).

Оценка «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.

Оценка «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.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за рефераты, в которых нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по исследуемой теме.

Критерии оценки индивидуального собеседования

Оценка «отлично» – Ответ полный и правильный, на основании изученной теории; материал изложен в определенной логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный.

Оценка «хорошо» – Ответ полный и правильный, на основании изученной теории; материал изложен в определенной логической последовательности при этом допущены две–три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» – Ответ полный, но при этом допущена существенная ошибка или неполный, несвязный ответ.

Оценка «неудовлетворительно» – Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

Критерии устного ответа студента при опросе на зачёте

Оценка «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.

Оценка «не зачтено» - Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к зачету)

Вопрос	Код компетенции
1. Цель, задачи и структура дисциплины.	ПК-6
2. Связь управления человеческими ресурсами с другими дисциплинами.	ПК-6
3. Персонал как объект управления в государственном и муниципальном управлении.	ПК-6
4. Определение понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы».	ПК-6
5. Эволюция теории управления человеческими ресурсами.	ПК-6
6. Возникновение, формирование и содержание различных школ управления.	ПК-6
7. Зарождение теории управления человеческими ресурсами в рамках классической школы менеджмента. Представители Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Гантт..	ПК-6
8. Принципы научного менеджмента Фр.Тейлора.	ПК-6
9. Административная школа управления и ее представители. А.Файоль как основатель административной школы.	ПК-6
10. Теория бюрократии М.Вебера.	ПК-6
11. Школа «человеческих» отношений и ее значение для развития теории управления человеческими ресурсами. Представители М. Фоллет, Э. Мэйо.	ПК-6
12. Школа поведенческих наук (бихевиористская). Теория А. Маслоу. Теория Ф. Герцберга. Теория Д. Мак-Грегора	ПК-6
13. Основные составляющие концепции управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении	ПК-6
14. Нормативно-правовое регулирования управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении	ПК-6
15. Технологии управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении	ПК-6
16. Система управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении	ПК-6
17. Закономерности управления человеческими ресурсами	ПК-6
18. Принципы управления человеческими ресурсами.	ПК-6
19. Модели и методы управления человеческими ресурсами в свете современных теорий	ПК-6
20. Объект и субъект, цели системы управления человеческими ресурсами, ее функции и структура.	ПК-6
21. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами.	ПК-6
22. Понятие кадровой политики. Цели кадровой политики в государственном и муниципальном управлении	ПК-6
23. Кадровые стратегии, основные направления. Мероприятия кадровой политики.	ПК-6

24. Виды организационных структур управления человеческими ресурсами.	ПК-6
25. Количественный и качественный состав кадровых служб.	ПК-6
26. Сущность и содержание кадрового планирования в государственном и муниципальном управлении	ПК-6
27. Подходы к планированию потребности в персонале	ПК-6
28. Основные принципы построения системы поиска и отбора кадров, критерии отбора кандидатов на вакантные рабочие места, источники найма работников и их эффективность, методы привлечения кандидатов в государственном и муниципальном управлении	ПК-6
29. Использование информационных технологий в процессе поиска кадров	ПК-6
30. Методология приема, правовые аспекты найма на работу в государственном и муниципальном управлении	ПК-6
31. Сущность и цели оценки персонала. Анализ факторов, учитываемых при оценке персонала. Элементы и этапы оценки персонала.	ПК-6
32. Цели, виды, задачи аттестации персонала. Итоги проведения аттестации в государственном и муниципальном управлении	ПК-6
33. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Управление профориентацией и адаптацией персонала.	ПК-6
34. Понятие карьеры. Выбор и этапы карьеры. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением. (план замещения ключевых должностей, подбор и планы развития кандидатов в руководящий резерв).	ПК-6
35. Организация обучения персонала. Определение потребностей в профессиональном обучении. Цели профессионального обучения и критерии оценки его эффективности.	ПК-6
36. Теории поведения личности, групп, команд в организации. Основы формирования малого коллектива и команды для реализации экономического проекта.	УК-5
37. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Управление трудовой мотивацией.	УК-5
38. Сущность и понятие эффективных коммуникаций Диагностика организационной культуры. Основы конфликтологии и управление конфликтами.	УК-5
39. Модели эффективного кадрового делопроизводства.	ПК-6
40. Интернет –технологии в управлении человеческими ресурсами	ПК-6
41. Психологическая мотивация в управлении.	УК-5
42. Психология выработки и принятия управленческих решений	УК-5
43. Показатели эффективности деятельности человеческих ресурсов в государственном и муниципальном управлении	ПК-5
44. Существующие подходы к оценке эффективности управления человеческими ресурсами: отечественный и зарубежный опыт.	ПК-5
45. Направления совершенствования управления человеческими ресурсами.	ПК-5

**Типовые тестовые задания
для оценки сформированности компетенции УК-5**

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

- А. командообразование;
- В. групповая сплоченность;
- С. ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А. в конце 19 века;
- В. во второй половине 20 века;
- С. в начале 20 века.

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

- А. вопросы комплектования команд;
- В. формирование командного духа;
- С. диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Д. 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:

- А. сплоченность;
- В. группа;
- С. команда.

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

- А. потенциальная команда;
- В. псевдокоманда;
- С. рабочая группа.

для оценки сформированности компетенции ПК-5

6. Главной задачей службы управления человеческими ресурсами является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам

- а) с точки зрения их количественной сбалансированности;
- б) с точки зрения их качественной сбалансированности;
- в) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности;
- г) с точки зрения сбалансированности мотивации и потребностей работников

7. Система целей управления человеческими ресурсами является основой определения:

- а) политики организации;
- б) стратегии развития организации;
- в) состава функций управления человеческими ресурсами;
- г) маркетинговой стратегии.

для оценки сформированности компетенции ПК-6

8. «Трудовой потенциал» - это:

- а) возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы;
- б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;
- в) способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и оказания услуг.

9. Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления человеческими ресурсами

- а) управление стандартизацией;
- б) нормативное обеспечение управления человеческими ресурсами;
- в) управление работой человеческими ресурсами;
- г) управление техникой безопасности на производстве

10. Что не является задачей системы управления человеческими ресурсами?

- а) социально-психологическая диагностика персонала;
- б) планирование потребности в кадрах;
- в) маркетинг кадров;
- г) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления человеческими ресурсами.

11. Что включает в себя система управления человеческими ресурсами:

- а) функциональные подразделения;
- б) функциональные подразделения и их руководителей;
- в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;
- г) руководство производственными подразделениями организации;

Типовые задания/задачи

для оценки сформированности компетенции УК-5

Задание 1. Попробуйте описать формы командообразования имеющие место в Вашей организации.

Задание 2. Опишите методы командообразования используемые в Вашей организации.

Задание 3. 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 4. Проанализируйте особенности групповой динамики вашей группы и обсудите на каком этапе, стадии, цикле развития она находится в данный момент.

Задание 5 Проведите сравнительный анализ образа своего «Я», образа хорошего, приятного вам человека и образа плохого или неприятного вам человека.

Задание 6. С помощью опросника для диагностики волевых качеств личности (ВКЛ) М. В. Чумакова, выявите и проанализируйте предложенные личностные качества. 1. Ответственность (ответственный, обязательный – безответственный, ненадежный, ветреный, безалаберный). 2. Инициативность (ведущий, деловой, сильный, инициативный, деятельный, влиятельный, дальновидный – пассивный, безынициативный, ленивый, бездеятельный). 3. Решительность (уверенный, решительный – нерешительный, неуверенный, колеблющийся, сомневающийся). 4. Самостоятельность (самостоятельный – зависимый, несамостоятельный, управляемый, повинующийся). 5. Выдержка (выдержанный, терпеливый, благоразумный, самоуправляемый – невыдержанный). 6. Настойчивость (твердый, боевой, стойкий, настойчивый – ненастойчивый, нестойкий, слабый). 7. Энергичность (активный, жизнедеятельный, энергичный, оптимистичный – бессильный, депрессивный). 8. Внимательность (внимательный, собранный, непоколебимый – невнимательный). 9. Целеустремленность (целеустремленный, упорный – нецелеустремленный)

для оценки сформированности компетенции ПК-5

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.

Задание 2. 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.

для оценки сформированности компетенции ПК-6

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.).

Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ

для оценки сформированности компетенции УК-5

1. Теории поведения личности, групп, команд в государственном и муниципальном управлении.
2. Основы формирования малого коллектива и команды для реализации проекта в государственном и муниципальном управлении
3. Основы социального и профессионального взаимодействия в сфере государственного и муниципального управления

для оценки сформированности компетенции ПК-5

4. Социально-экономические проблемы управления человеческими ресурсами и методы их диагностики в государственном и муниципальном управлении
5. Проблемы карьерного роста в государственном и муниципальном управлении

для оценки сформированности компетенции ПК-6

6. Основные направления государственной кадровой политики.
7. Социальные нормы как регуляторы кадровой политики
8. Влияние типа власти в обществе на кадровую политику.
9. Кадровая политика как составная часть внутренней и внешней политики государства.
10. Квалификационные требования к должностям государственной службы.
11. Особенности регулирования кадровой политики
12. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.
13. Должности государственной службы: понятие, классификация, реестр должностей.
14. Структура, место и роль должностного регламента в реализации кадровых технологий на государственной и муниципальной службе.
15. Организация и обеспечение реализации кадровых процессов в сфере государственного и муниципального управления.
16. Анализ количественных и качественных характеристик персонала в сфере государственного и муниципального управления в России с помощью статистического и социологического методов.
17. Взаимодействие и взаимосвязь кадровой политики государства и организации.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Кибанов, А. Я. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / под ред. А.Я.Кибанова.— 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 695 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1092145>

2. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 414 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432067>

3. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 235 с. — (Учебники для программы МВА). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013993>

б) дополнительная литература:

1. Вдовина, О. А. Стратегия кадрового менеджмента : учебное пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина ; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 167 с. — (Высшее образование: Магистратура). // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1058881>

2. Управление человеческими ресурсами в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4 : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 242 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1039267>

3. Управление человеческими ресурсами в России: история и современность. Кн. 1 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 240 с // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1039268>

4. Кибанов, А. Я. Экономика управления человеческими ресурсами : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М,

2019. — 427 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/991814>

5. Кибанов, А. Я. Управление карьерным ростом государственных гражданских служащих: Монография / Кибанов А.Я., Столярова В.А., Лукьянова Т.В.; Под ред. Кибанова А.Я. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 246 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1036465>

6. Концепция компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами : монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 156 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1081867>

4. Левушкина, С. В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. - 168 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/514173>

5. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1. Кадровая политика : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452979>

6. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2. Кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 283 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452977>

7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924>

8. Чуланова, О. Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 364 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1042593>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

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/>

Электронно-библиотечная система Университетская

библиотека ONLINE <http://biblioclub.ru/>

[Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/](http://www.lib.unn.ru/)

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И.

Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru

ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru>

«КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Компьютерный класс. Помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

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

Программа дисциплины «**Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении**» составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (приказ ННГУ от 14.04.2021г. №193-ОД).

Автор(ы):
к.э.н., доцент

Тихонова Е.О.

Рецензент (ы):
к.э.н., доцент

Рязанова В.А.

Программа одобрена на заседании кафедры Экономики, управления и информатики от 17.11.2021 года, протокол № 9
зав. кафедрой
к.п.н., доцент

Статуев А.А

Председатель УМК
к.э.н., доцент

факультета естественных и математических наук

Люшина Э.Ю.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО
Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.