Лебедева Екатерина Александровна
Подписано цифровой подписью: Лебедева Екатерина Александровна
Дата: 2026.06.19 15:32:08 +03'00'

Приложение 4

к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.01 Кадровое обеспечение органов регионального управления
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.01 Экономика
(код, наименование направления подготовки)

Управление стабильностью регионального развития
(наименование образовательной программы)

очная, заочная формы обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Нижний Новгород

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Рыбкина Ольга Сергеевна, кандидат политических наук, доцент, доцент кафедры государственного управления и менеджмента

Заведующий кафедрой:

Авдонькина Валерия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой государственного управления и менеджмента

Рабочая программа дисциплины ФТД.01 Кадровое обеспечение органов регионального управления одобрена на заседании кафедры государственного управления и менеджмента факультета управления Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС.

протокол №7 от 27 февраля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкалы оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина ФТД.01 Кадровое обеспечение органов регионального управления обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)*	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
-	*ПКс-4*	*Способен организовывать межведомственное взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления и организациями в достижения устойчивого регионального развития*	*ИПКс-4.1*	*Обосновывает содержание задач экономических и финансовых служб подразделений на предприятиях и организациях, в органах государственной и муниципальной власти в целях достижения устойчивого регионального развития*	*ИПКс4 -4.1. З-1.* *Знает задачи экономических и финансовых служб и подразделений на предприятиях и организациях, в органах государственной и муниципальной власти*

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (1 з.е. = 36 часов), 72 академических часа.

По очной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 36 часов, из них, лекции – 16 часов, практические занятия – 16 часов, контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий– 4 часа. Самостоятельная

работа составляет в семестре на подготовку к учебным занятиям – 36 часов.

По заочной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 8 часов, из них, лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа. Самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям составляет 60 часов, контроль – 4 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет.

Дисциплина ФТД.01 Кадровое обеспечение органов регионального управления является факультативной дисциплиной. В соответствии с учебным планом изучается на 1 курсе во 2 семестре (очная форма обучения), на 1 курсе (заочная форма обучения) после изучения дисциплин:

- Б1.О.02 Макроэкономика (продвинутый уровень)
- Б1.О.03 Эконометрика (продвинутый уровень)
- Б1.О.04 Управление проектами
- Б1.В.01 Основы регионального управления

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Кадровая политика как социальное явление	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	опрос, тестирование
Тема 2.	Кадровый потенциал общества.	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	опрос, тестирование

	Государственная и региональная политика воспроизводства профессионального потенциала общества														
Тема 3.	Кадровая политика в системе государственной службы	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	опрос, тестирование, кейс задание (КТ-1)
Тема 4.	Региональная и муниципальная кадровая политика в Российской Федерации	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	опрос, тестирование.
Тема 5.	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики на всех уровнях публичного управления	10	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	опрос, тестирование, дискуссия

Тема 6.	Выборные должности системы регионального управления: административные технологии селекции и ротации кадров.	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	опрос, тестирование,
Тема 7.	Электоральные технологии и другие публичные формы селекции и ротации кадров на выборных должностях.	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	опрос, тестирование, дискуссия
Тема 8.	Разработка региональной кадровой политики и повышение ее эффективности	10	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	опрос, тестирование, кейс-задание (КТ-2)
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	Зачет
Итого		72	16	0	0	16	0	0	0	4	0	0	0	36	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Кадровая политика как социальное явление	8,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	7,5	опрос, тестирование
Тема 2.	Кадровый потенциал общества. Государственная и региональная политика воспроизводств	8,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	7,5	опрос, тестирование

	а профессионального потенциала общества														
Тема 3.	Кадровая политика в системе государственной службы	8,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	7,5	опрос, тестирование, кейс задание (КТ-1)
Тема 4.	Региональная и муниципальная кадровая политика в Российской Федерации	8,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	7,5	опрос, тестирование.
Тема 5.	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики на всех уровнях публичного управления	8,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	7,5	опрос, тестирование, дискуссия
Тема 6.	Выборные должности системы регионального управления:	8,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	7,5	опрос, тестирование,

	административные технологии селекции и ротации кадров.														
Тема 7.	Электоральные технологии и другие публичные формы селекции и ротации кадров на выборных должностях.	8,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	7,5	опрос, тестирование, дискуссия
Тема 8.	Разработка региональной кадровой политики и повышение ее эффективности	8,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	7,5	опрос, тестирование, кейс-задание (КТ-2)
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	Зачет
Итого		72	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	60	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.
КСР – контроль самостоятельной работы
КЭ – консультации перед экзаменом
Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий
СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.
СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.
СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление ИПКс-4.1

Основные понятия, структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Социальная сущность 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.

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.

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.

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 2. Кадровый потенциал общества. Государственная и региональная политика воспроизводства профессионального потенциала общества. ИПКс-4.1

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

Профессиональный потенциал 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 3. Кадровая политика в системе государственной службы ИПКс-4.1.

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 4. Региональная и муниципальная кадровая политика в Российской Федерации. ИПКс-4.1

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.

Стратегическое планирование деятельности органа власти. Организация разработки и реализации управленческих решений.

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 5. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики. ИПКс-4.1

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.

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 6. Выборные должности системы регионального

управления: административные технологии селекции и ротации кадров. ИПКс-4.1

Особенности применения административных механизмов государственных и региональных институтов власти в подготовке, переподготовке, селекции и отборе кадров для выборных должностей на различных этапах современного политического транзита в России. Дилемма «лояльность – профессионализм» в данной сфере; преимущества и риски вытекающих из неё альтернативных сценариев развития кадровой устойчивости системы должностей, замещаемых на выборной основе

Тема 7. Электоральные технологии и другие публичные формы селекции и ротации кадров на выборных должностях. ИПКс-4.1

«Электоральный процесс» и его роль в системе отношений «институт государства – гражданское общество». Особенности электоральных критериев подбора претендентов на выборные должности в представительных и исполнительных институтах государственной власти и муниципального самоуправления. Взаимосвязь между электоральными, функциональными качествами кадров на выборных должностях и публичным имиджем власти; значение ротационных механизмов и циклов для устойчивости системы должностей, замещаемых на выборной основе.

Тема 8. Разработка региональной кадровой политики и повышение ее эффективности. ИПКс-4.1

Элементы кадровой политики. Классификации видов организаций. Основные признаки, характеризующие организационные формы предприятий.

Направления кадровой политики. Уровни кадровой политики организации.

Инструменты разработки кадровой политики. Характеристика элементов кадровой политики.

Этапы разработки кадровой политики. Содержание документа «Кадровая политика». Принципы разработки кадровой политики.

Внутренние и внешние факторы, влияющие на кадровую политику.

Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.

Критерии оценки эффективности кадровой политики. Характеристика показателей экономической эффективности предприятия. Основные направления анализа качества управления персоналом организации.

Оценка эффективности деятельности службы по управлению персоналом.

Критерии оценки эффективности кадровой политики.

Ключевые показатели эффективности кадровой политики.

Два подхода к разработке ключевых показателей эффективности кадровой политики.

Направления повышения эффективности кадровой политики.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине ФТД.01 Кадровое обеспечение органов регионального управления входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с

предложенных		ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

		(например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	**Традиционная система**	**Бинарная система**	**ECTS**	
			Для традиционной системы	**Для бинарной системы**
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины ФТД.01 Кадровое обеспечение органов регионального управления используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): опрос, тестирование, дискуссия, кейс - задания.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление ИПКс-4.1

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

1. Какую роль играют институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения) в формировании и реализации государственной кадровой политики РФ?
2. Какие противоречия или проблемы в развитии современной кадровой политики России вы могли бы выделить?
3. Насколько механизмы реализации кадровой политики (нормативно‑ правовые, организационные, информационные и др.) в органах регионального управления соответствуют актуальным потребностям общества и рынка труда?

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов). Записать только букву(ы) или цифру(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какой нормативно‑ правовой акт является основополагающей правовой основой государственной кадровой политики в РФ?

а) Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

б) Конституция Российской Федерации;

в) Указ Президента РФ о кадровой политике;

г) Трудовой кодекс Российской Федерации;

д) Акты международного права.

2. Кто является первосубъектом государственной кадровой политики Российской Федерации согласно конституционным основам?

а) Президент РФ;

б) Федеральное Собрание;

в) Правительство РФ;

г) Народ Российской Федерации;

д) Органы государственной власти субъектов РФ.

3. Какой из перечисленных механизмов относится к базовым механизмам реализации кадровой политики?

а) механизм ротации кадров в коммерческих организациях;

б) механизм противодействия коррупции в бизнес‑структурах;

в) нормативно‑правовой механизм;

г) механизм международного кадрового обмена;

д) механизм гендерного квотирования в частных компаниях.

4. Какие факторы определяют социальную обусловленность принципов кадровой политики государства?

а) только экономические показатели;

б) исключительно политические решения руководства страны;

в) технологические инновации в сфере HR;

г) международные обязательства без учёта внутренних условий;

д) объективные (социально‑экономические, демографические) и субъективные (ценности, традиции) факторы.

Тема 2. Кадровый потенциал общества. Государственная и региональная политика воспроизводства профессионального потенциала общества. ИПКс-4.1

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

1. Дайте развёрнутое определение понятия «кадровый потенциал общества».
2. Что подразумевается под «воспроизводством профессионального потенциала общества»?
3. Раскройте понятие «государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы».

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов). Записать только букву(ы)или цифру (ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Что является основной социальной базой формирования кадрового потенциала общества?

а) экономически активное население в возрасте 18–35 лет;

б)состояние и динамика состава населения (демографические показатели, уровень образования, профессиональная структура);

в) количество высших учебных заведений в стране;

г) объём финансирования системы образования;

д) количество вакансий в государственном секторе.

2. Какой институт играет центральную роль в воспроизводстве профессионального потенциала общества в Российской Федерации?

а) система здравоохранения;

б) органы местного самоуправления;

в) система профессионального образования (от среднего до высшего);

г) коммерческие кадровые агентства;

д) общественные организации.

3. Что представляет собой государственный заказ на подготовку кадров для государственной службы?

а) перечень вакансий, публикуемый на портале «Работа России»;

б) программа стажировок в органах власти для студентов;

в) целевое распределение выпускников вузов по квоте государства;

г) соглашение между вузом и частным предприятием о подготовке специалистов;

д) добровольное участие граждан в конкурсах на госслужбу.

4. Какая из перечисленных тенденций не относится к современному развитию профессионального образования в России?

а) интеграция образовательных программ с требованиями рынка труда;

б) развитие цифровых образовательных ресурсов и онлайн‑ обучения;

в) усиление практической направленности обучения (дуальное образование, стажировки);

г) сокращение количества учреждений среднего профессионального образования без учёта потребностей экономики;

д) расширение программ дополнительного профессионального образования для взрослых.

Тема 3. Кадровая политика в системе государственной службы ИПКс-4.1. (КТ-1)

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

1. Охарактеризуйте основные цели и задачи кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.
2. В чём заключаются ключевые различия в правовых основах кадровой политики на государственной гражданской службе и военной службе?
3. Объясните, каким образом кадровая политика в системе государственной службы способствует противодействию коррупции.

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов). Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какой из перечисленных принципов не относится к основным принципам реализации кадровой политики в системе государственной службы РФ?

а) принцип профессионализма и компетентности;

б) принцип политической ангажированности при назначении на должности;

в) принцип равного доступа граждан к государственной службе;

г) принцип законности;

д) принцип учёта заслуг и деловых качеств при продвижении по службе.

2. Какое из направлений не входит в основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти?

а) формирование кадрового резерва;
б) проведение регулярной аттестации государственных служащих;
в) обеспечение ротации кадров;
г) установление жёстких ограничений на трудоустройство бывших госслужащих в коммерческих организациях без учёта антикоррупционных норм;
д) повышение квалификации и профессиональное развитие служащих.

3. Какая количественная характеристика не используется при оценке кадрового корпуса государственной гражданской службы?

а) численность служащих по категориям и группам должностей;
б) средний стаж работы на государственной службе;
в) соотношение мужчин и женщин в кадровом составе;
г) количество публикаций научных статей сотрудниками госорганов;
д) процент сотрудников с высшим образованием.

4. Какой нормативный правовой акт является основополагающим для регулирования кадровой политики на государственной гражданской службе РФ?

а) Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации»;
б) Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
в) Указ Президента РФ «О кадровой политике в системе государственной службы»;
г) Постановление Правительства РФ «Об утверждении основ кадровой политики»;
д) Трудовой кодекс РФ.

5. Какой механизм не относится к инструментам противодействия коррупции в рамках кадровой политики государственной службы?

а) декларирование доходов и расходов госслужащих;
б) обязательная ротация служащих на должностях с высоким коррупционным риском;
в) проведение конкурсов на замещение вакантных должностей;
г) предоставление льгот и бонусов за выслугу лет;
д) проверка достоверности сведений, представленных при поступлении на службу.

Кейс задание (КТ-1)

Внимательно изучите условие кейса**,** выделите ключевые проблемы и факты, определите основные задачи. Проведите первичный анализ

проблемной ситуации, соберите и систематизируйте количественные и качественные данные, выявите причинно‑следственные связи. Сформулируйте чёткие цели, используйте принцип SMART: цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными, ограниченными по времени; разработайте комплекс мер по решению поставленной задачи и составьте план реализации (дорожную карту). Оформите итоговое решение.

Кейс - задание «Оптимизация кадровой политики в региональном органе исполнительной власти»

Вы — консультант по кадровой политике, приглашённый в Министерство здравоохранения одного из субъектов РФ. В ведомстве выявлены следующие проблемы:

-высокая текучесть кадров (до 30% в год, преимущественно среди молодых специалистов);

- средний возраст сотрудников — 52 года, дефицит специалистов в возрасте 25–35 лет;

- низкий уровень внедрения цифровых технологий в работу отдела кадров;

- жалобы на непрозрачность процедур продвижения по службе;

- единичные случаи нарушений антикоррупционного законодательства (конфликт интересов при распределении грантов).

Необходимо разработать комплекс мер по совершенствованию кадровой политики Министерства здравоохранения субъекта РФ.

Тема 4. Региональная и муниципальная кадровая политика в Российской Федерации. ИПКс-4.1.

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

1. Раскройте сущность региональной кадровой политики в Российской

Федерации.

2. Охарактеризуйте взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.

3. Что понимается под «методикой исследования кадрового потенциала муниципального образования»?

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов). Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какой документ является ключевым для придания официального статуса концепции региональной кадровой политики?

а) Распоряжение Главы региона;

б) Региональная концепция кадровой политики, утверждённая законом субъекта РФ или постановлением правительства субъекта РФ;

в) Приказ регионального министерства труда и занятости;

г) Коллективный договор муниципальных учреждений;

д) Локальные акты отдельных госорганов региона.

2. Какое из направлений не относится к основным направлениям муниципальной кадровой политики?

а) Формирование кадрового резерва муниципальной службы;

б) Организация профессионального развития и обучения муниципальных служащих;

в) Разработка федеральных стандартов оплаты труда всех категорий госслужащих;

г) Аттестация муниципальных служащих;

д) Профилактика коррупции в кадровой работе на муниципальном уровне.

3. Какой фактор наименее значим при формировании региональной кадровой политики?

а) Демографическая ситуация в регионе;

б) Отраслевая структура экономики региона;

в) Уровень безработицы и миграционные потоки;

г) Личные предпочтения по подбору кадров без привязки к стратегии развития;

д) Потребности региональных предприятий и организаций в специалистах определённых профессий.

4. Что является основной целью стратегического планирования в

сфере региональной кадровой политики?

а) Обеспечение текущего покрытия вакансий в государственных органах управления региона;

б) Формирование долгосрочного прогноза потребности региона в кадрах с учётом социально‑экономического развития;

в) Составление ежемесячных отчётов о текучести кадров;

г) Организация разовых тренингов для госслужащих;

д) Утверждение штатного расписания региональных органов власти.

5. Какие требования к кадрам муниципальной службы прямо установлены федеральным законодательством?

а) Наличие высшего образования и определённый стаж работы для ряда должностей;

б) Знание местных обычаев и традиций;

в) Владение иностранными языками на уровне не ниже B2;

г) Наличие публикаций в научных журналах;

д) Обязательное прохождение военной службы.

Тема 5. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики. ИПКс-4.1

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

1. Какие ключевые факторы, на ваш взгляд, определяют специфику кадровых процессов в современной России — как в государственном, так и в негосударственном секторе?

2. В чём заключаются основные проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях на государственной службе?

3. Как вы считаете, какие элементы традиционной культуры кадровых отношений в России оказывают наибольшее влияние на современные кадровые процессы?

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов). Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какой метод исследования кадровых процессов предполагает сбор и анализ количественных данных о составе персонала, текучести кадров, уровне квалификации и т.д.?

а) Социологический опрос.

б) Статистический анализ.

в) Экспертная оценка.

г) Кейс‑стади.

д) Биографический метод.

2. Что является основной целью трипартизма как механизма регулирования кадровых процессов и отношений?

а) Усиление роли государства в управлении кадрами.

б) Обеспечение баланса интересов работников, работодателей и государства.

в) Сокращение затрат на персонал.

г) Упрощение процедур найма и увольнения.

д) Повышение уровня автоматизации кадровых процессов.

3. Какой из перечисленных индикаторов наиболее точно отражает эффективность кадровой политики в организации?

а) Количество проведённых тренингов.

б) Уровень текучести кадров.

в) Число вакансий на рынке труда.

г) Размер фонда оплаты труда.

д) Количество корпоративных мероприятий.

4. Какая из тенденций наиболее характерна для развития кадровых процессов в негосударственном секторе РФ в последние годы?

а) Сокращение использования дистанционных форм занятости.

б) Снижение роли HR‑аналитики.

в) Внедрение гибких форм занятости и проектных команд.

г) Отказ от цифровых инструментов управления персоналом.

д) Централизация всех кадровых решений на уровне головного офиса.

5. Какой нормативно‑правовой акт является основополагающим для регулирования трудовых отношений и кадровых процессов в РФ?

а) Гражданский кодекс РФ.

б) Налоговый кодекс РФ.

в) Трудовой кодекс РФ.

г) Кодекс об административных правонарушениях РФ.

д) Уголовный кодекс РФ.

Подготовка к дискуссии:

- прочитать соответствующую литературу, статьи, исследования и новости, чтобы получить полное представление о теме;

- изучить существующие точки зрения на проблему;

- четко сформулировать тему – это позволит сохранить фокус на протяжении всей дискуссии; рекомендуется заранее уточнять термины и убедиться, что все участники понимают их одинаково;

- провести исследование – это поможет понять, какие аргументы могут поддерживать каждую сторону, и во что может «вылиться» обсуждение;

- определить свою точку зрения и чётко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;

- собрать факты, статистические данные и прочие доказательства – всё, что может подкрепить и прояснить позицию; при необходимости можно обратиться к цитатам из классики или к личному опыту;

- построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;

- использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии;

- продумать контраргументы – заранее подготовить ответы на возможные возражения.

Темы для дискуссии:

1. «Трипартизм или двусторонние соглашения: какой механизм эффективнее для регулирования кадровых процессов в России?»
2. «Цифровизация кадровых процессов: возможности и риски для государственной службы»
3. «Традиции или инновации: как совместить историческую культуру кадровых отношений с современными технологиями управления?»

Тема 6. Выборные должности системы регионального управления: административные технологии селекции и ротации кадров. ИПКс-4.1

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

1. Какие административные технологии селекции и ротации кадров для выборных должностей в системе регионального управления наиболее эффективны на современном этапе политического транзита в России?
2. Как можно сбалансировать дилемму «лояльность — профессионализм» при отборе кандидатов на выборные должности регионального уровня?
3. Какие риски для кадровой устойчивости системы выборных должностей могут возникнуть при чрезмерном акценте на лояльности кандидатов в ущерб их профессиональным качествам?

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какой механизм чаще всего используется региональными властями для предварительной селекции кандидатов на выборные должности?

а) открытые конкурсы с участием независимых экспертов;

б) формирование кадрового резерва по результатам тестирования;

в) согласование кандидатур с федеральными структурами;

г) назначение через партийные списки без дополнительных процедур;

д) прямое назначение главой региона без конкурсного отбора.

2. Что является ключевым преимуществом использования кадрового резерва для замещения выборных должностей?

а) снижение затрат на поиск кандидатов;

б) гарантия политической лояльности всех резервистов;

в) обеспечение преемственности и стабильности кадровой политики;

г) автоматическое повышение уровня профессионализма в органах власти;

д) сокращение сроков предвыборной кампании.

3. Какой фактор в наибольшей степени влияет на ротацию кадров на выборных должностях в регионах РФ в последние годы?

а) результаты публичных рейтингов эффективности губернаторов;

б) требования федеральных органов власти к обновлению региональной элиты;

в) динамика электоральных предпочтений населения;

г) инициативы местных законодательных собраний;

д) международные санкции против отдельных чиновников.

4. Какая дилемма наиболее остро проявляется при отборе кандидатов на выборные региональные должности?

а) «централизация — децентрализация»;

б) «лояльность — профессионализм»;

в) «традиции — инновации»;

г) «открытость — секретность»;

д) «экономическая эффективность — социальная справедливость».

5. Какой риск связан с преобладанием принципа лояльности над профессионализмом при формировании кадрового состава выборных должностей?

а) рост коррупции из‑за отсутствия контроля;

б) снижение качества управленческих решений;

в) увеличение числа судебных исков к органам власти;

г) усиление межрегиональной конкуренции;

д) сокращение финансирования региональных программ.

Тема 7. Электоральные технологии и другие публичные формы селекции и ротации кадров на выборных должностях. ИПКс-4.1

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

1. Какие электоральные технологии наиболее эффективно способствуют прозрачности и легитимности избирательного процесса в современных условиях?
2. В чём заключаются ключевые различия в подходах к отбору кандидатов на выборные должности в органах федерального и муниципального уровней?
3. Каким образом ротационные механизмы могут способствовать устойчивости системы выборных должностей и предотвращению коррупции?

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов). Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какой из перечисленных факторов в наибольшей степени влияет на публичный имидж власти в контексте электорального процесса?

а) Количество проведённых предвыборных дебатов;

б) Уровень прозрачности финансирования избирательных кампаний;

в) Частота публикаций в социальных сетях кандидатов;

г) Количество рекламных баннеров в городе;

д) Возраст кандидатов.

2. Какая электоральная технология предполагает прямое голосование граждан за конкретного кандидата без участия партийных списков?

а) Пропорциональная избирательная система;

б) Мажоритарная избирательная система;

в) Смешанная избирательная система;

г) Система преференциального голосования;

д) Система косвенного голосования.

3. Что является основной целью ротационных механизмов в системе выборных должностей?

а) Увеличение числа кандидатов на выборах;

б) Снижение затрат на проведение выборов;

в) Предотвращение застоя и коррупции в органах власти;

г) Ускорение процесса принятия решений;

д) Повышение уровня партийной дисциплины.

4. Какой из критериев отбора кандидатов на выборные должности чаще всего закреплён законодательно в большинстве стран?

а) Наличие высшего образования;

б) Возрастной ценз;

в) Опыт работы в бизнесе;

г) Владение иностранными языками;

д) Участие в волонтёрских проектах.

5. Какая из перечисленных форм селекции кадров на выборные должности наиболее тесно связана с гражданским обществом?

а) Назначение вышестоящим органом;

б) Прямое голосование граждан;

в) Отбор конкурсной комиссией;

г) Рекомендация политической партии;

д) Назначение по квоте.

Подготовка к дискуссии:

– прочитать соответствующую литературу, статьи, исследования и новости, чтобы получить полное представление о теме;

– изучить существующие точки зрения на проблему;

– четко сформулировать тему – это позволит сохранить фокус на протяжении всей дискуссии; рекомендуется заранее уточнять термины и убедиться, что все участники понимают их одинаково;

– провести исследование – это поможет понять, какие аргументы могут поддерживать каждую сторону, и во что может «вылиться» обсуждение;

– определить свою точку зрения и чётко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;

– собрать факты, статистические данные и прочие доказательства – всё, что может подкрепить и прояснить позицию; при необходимости можно обратиться к цитатам из классики или к личному опыту;

– построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;

– использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии;

– продумать контраргументы – заранее подготовить ответы на возможные возражения.

Вопросы для дискуссии

1. «Электоральные технологии или традиционные методы отбора: что

эффективнее для современного государства?»

2. «Ротационные механизмы: инструмент обновления или источник нестабильности?»

3. «Публичный имидж власти и электоральные критерии: где граница между компетентностью и популизмом?»

Тема 8. Разработка региональной кадровой политики и повышение ее эффективности. ИПКс-4.1 (КТ-2)

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

1. Перечислите три основных направления кадровой политики организации.
2. Определите два подхода к разработке ключевых показателей эффективности (KPI) кадровой политики.
3. Назовите три проблемы, с которыми сталкиваются организации при разработке кадровой политики в современных условиях.

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какой из перечисленных элементов не относится к основным элементам кадровой политики?

а) принципы подбора персонала;

б) система мотивации и стимулирования;

в) маркетинговая стратегия компании;

г) обучение и развитие персонала;

д) оценка и аттестация персонала.

2. На каком уровне разрабатывается кадровая политика, ориентированная на решение задач конкретного региона?

а) федеральный уровень;

б) региональный уровень;

в) муниципальный уровень;

г) уровень организации;

д) международный уровень.

3. Какой из факторов относится к внешним факторам, влияющим на кадровую политику организации?

а) корпоративная культура;

б) стратегия развития организации;

в) уровень безработицы в регионе;

г) структура управления организацией;

д) система оплаты труда внутри организации.

4. Какой показатель не является ключевым для оценки экономической эффективности кадровой политики?

а) производительность труда;

б) текучесть кадров;

в) рентабельность инвестиций в персонал;

г) количество проведённых корпоративных мероприятий;

д) затраты на обучение одного сотрудника.

5. Какой этап не входит в процесс разработки кадровой политики организации?

а) анализ текущей кадровой ситуации;

б) формирование миссии и целей кадровой политики;

в) разработка маркетинговой стратегии;

г) внедрение кадровых программ и мероприятий;

д) мониторинг и оценка эффективности кадровой политики.

Кейс задание (КТ-2)

Внимательно изучите условие кейса, выделите ключевые проблемы и факты, определите основные задачи. Проведите первичный анализ проблемной ситуации, соберите и систематизируйте количественные и качественные данные, выявите причинно‑следственные связи. Сформулируйте чёткие цели, используйте принцип SMART: цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными, ограниченными по времени; разработайте комплекс мер по решению поставленной задачи и составьте план реализации (дорожную карту). Оформите итоговое решение.

Кейс – задание

В управлениее персоналом крупной консалтинговой компании обратилась администрация субъекта РФ с задачей разработать региональную кадровую политику, направленную на повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Регион характеризуется:

- высокой долей молодёжи в структуре населения;
- оттоком квалифицированных кадров в крупные города;
- дефицитом специалистов в сфере IT и здравоохранения;
- низким уровнем вовлечённости работодателей в программы подготовки кадров.

Задание: Разработайте концепцию региональной кадровой политики на 3 года и ппредложите механизм взаимодействия между региональными властями, образовательными учреждениями и работодателями для реализации этой политики.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ х Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Тема 1,2,3.

Кейс задание «Оптимизация кадровой политики в региональном органе исполнительной власти»

Вы — консультант по кадровой политике, приглашённый в Министерство здравоохранения одного из субъектов РФ. В ведомстве выявлены следующие проблемы:

-высокая текучесть кадров (до 30% в год, преимущественно среди молодых специалистов);

- средний возраст сотрудников — 52 года, дефицит специалистов в возрасте 25–35 лет;

- низкий уровень внедрения цифровых технологий в работу отдела кадров;

- жалобы на непрозрачность процедур продвижения по службе;

- единичные случаи нарушений антикоррупционного законодательства (конфликт интересов при распределении грантов).

Необходимо разработать комплекс мер по совершенствованию кадровой политики Министерства здравоохранения субъекта РФ.

Методические рекомендации по выполнению кейс задания.

Внимательно изучите условие кейса, выделите ключевые проблемы и факты, определите основные задачи. Проведите первичный анализ проблемной ситуации, соберите и систематизируйте количественные и качественные данные, выявите причинно‑следственные связи. Сформулируйте чёткие цели, используйте принцип SMART: цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными, ограниченными по времени; разработайте комплекс мер по решению поставленной задачи и составьте план реализации (дорожную карту). Оформите итоговое решение.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ 2 – 1-8.

Кейс-задание:

В управлениее персоналом крупной консалтинговой компании обратилась администрация субъекта РФ с задачей разработать региональную кадровую политику, направленную на повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Регион характеризуется:

- высокой долей молодёжи в структуре населения;
- оттоком квалифицированных кадров в крупные города;
- дефицитом специалистов в сфере IT и здравоохранения;
- низким уровнем вовлечённости работодателей в программы подготовки кадров.

Задание: Разработайте концепцию региональной кадровой политики на 3 года и ппредложите механизм взаимодействия между региональными властями, образовательными учреждениями и работодателями для реализации этой политики.

Методические рекомендации по выполнению кейс задания.

Внимательно изучите условие кейса, выделите ключевые проблемы и факты, определите основные задачи. Проведите первичный анализ проблемной ситуации, соберите и систематизируйте количественные и качественные данные, выявите причинно‑следственные связи. Сформулируйте чёткие цели, используйте принцип SMART: цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными, ограниченными по времени; разработайте комплекс мер по решению поставленной задачи и составьте план реализации (дорожную карту). Оформите итоговое решение.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора, а также допускается использование цифровых справочно-правовых платформ в режиме онлайн.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Кадровая политика как социальное явление ИПКс-4.1

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

п.п.	Вопрос
.	Что такое государственная кадровая политика ?
.	Что такое рынок труда?

1.2. Контрольные задания:

Задание.

Насколько механизмы реализации кадровой политики (нормативно‑правовые, организационные, информационные и др.) в вашей организации или в госорганах соответствуют актуальным потребностям общества и рынка труда? Обоснуйте ответ в 2–3 предложениях.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какие социальные функции выполняет		

	кадровая политика в организации? Выберите один правильный ответ. 1. Обеспечение максимальной прибыли и минимизация издержек на персонал. 2. Формирование корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности в коллективе, развитие человеческого капитала. 3. Контроль за соблюдением трудовой дисциплины и предотвращение трудовых конфликтов любой ценой. 4. Автоматизация рабочих процессов и внедрение новых технологий. 5. Ограничение социального взаимодействия между сотрудниками для повышения индивидуальной продуктивности.		
2.	Какой тип кадровой политики наиболее соответствует концепции социального партнёрства и устойчивого развития? Выберите один правильный ответ. 1. Пассивная кадровая политика, основанная на реактивном		

	реагировании на проблемы. 2. Закрытая кадровая политика с опорой исключительно на внутренний резерв и вертикальное продвижение. 3. Активная кадровая политика с долгосрочным планированием, инвестициями в развитие персонала и учётом интересов всех стейкхолдеров. 4. Открытая кадровая политика с частой сменой персонала и ориентацией на внешние наймы. 5. Реактивная кадровая политика, при которой меры принимаются только после возникновения кризисных ситуаций.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ. Записать только букву выбранного варианта ответа.

1.Какой нормативно‑правовой акт является основополагающей правовой основой государственной кадровой политики в РФ?

а) Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

б) Конституция Российской Федерации;

в) Указ Президента РФ о кадровой политике;

г) Трудовой кодекс Российской Федерации;

д) Акты международного права.

2. Кто является первосубъектом государственной кадровой политики Российской Федерации согласно конституционным основам?

а) Президент РФ;

б) Федеральное Собрание;

в) Правительство РФ;

г) Народ Российской Федерации;

д) Органы государственной власти субъектов РФ.

Тема 2. Кадровый потенциал общества. Государственная и региональная политика воспроизводства профессионального потенциала общества. ИПКс-4.1

Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Что такое кадровый потенциал общества?
2.	Что такое профессиональный потенциал общества?

1.2. Контрольные задания.

Задание.

Раскройте понятие «государственный заказ» как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы». Поясните на конкретных примерах как функционирует этот механизм на практике.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какие из перечисленных факторов наиболее существенно влияют на воспроизводство профессионального потенциала общества на региональном уровне? Выберите один правильный ответ.		

	1.Количество промышленных предприятий в регионе и объём прямых иностранных инвестиций. 2.Уровень безработицы, средняя заработная плата и доступность жилья. 3.Развитие системы образования и профессиональной подготовки, демографическая ситуация, спрос на профессии со стороны работодателей, государственная поддержка молодёжных программ. 4.Плотность автомобильных дорог и уровень развития транспортной инфраструктуры. 5.Количество культурных учреждений (театров, музеев) и уровень финансирования сферы культуры.		
2.	Какая из перечисленных мер государственной политики наиболее эффективно способствует долгосрочному наращиванию кадрового потенциала общества в стратегически важных отраслях? Выберите один правильный ответ. 1.Единовременные выплаты предприятиям за приём на работу молодых специалистов. 2.Создание национальных проектов и программ целевого обучения с гарантированным трудоустройством,		

	сочетающих финансирование образования, стажировки на предприятиях и меры социальной поддержки студентов. 3.Введение налоговых льгот для компаний, публикующих вакансии на государственных порталах занятости. 4.Увеличение количества часов по дисциплинам общего гуманитарного цикла в вузах. 5.Ограничение приёма иностранных студентов в отечественные вузы для высвобождения бюджетных мест для граждан страны.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ. Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Что является основной социальной базой формирования кадрового потенциала общества?

а) экономически активное население в возрасте 18–35 лет;

б)состояние и динамика состава населения (демографические показатели, уровень образования, профессиональная структура);

в) количество высших учебных заведений в стране;

г) объём финансирования системы образования;

д) количество вакансий в государственном секторе.

2. Какой институт играет центральную роль в воспроизводстве профессионального потенциала общества в Российской Федерации?

а) система здравоохранения;

б) органы местного самоуправления;

в) система профессионального образования (от среднего до высшего);

г) коммерческие кадровые агентства;

д) общественные организации.

Тема 3. Кадровая политика в системе государственной службы ИПКс-4.1. (КТ-1)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Назовите основные цели, кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.	
2.	Что такое кадровая политика государственного органа?	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Поясните каким образом кадровая политика в системе государственной службы способствует противодействию коррупции. Приведите три конкретных механизма или инструмента кадровой политики, которые помогают снизить коррупционные риски.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какой из перечисленных этапов НЕ относится к этапам построения кадровой политики в системе государственной службы? 1. Рефлексия — осознание стереотипов и установок в коллективе относительно		

	миссии, целей и стратегии организации. 2. Нормирование — формирование общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии со стратегией развития. 3. Программирование — построение системы кадровых процедур и мероприятий (кадровых технологий). 4. Делегирование — передача полномочий и задач от вышестоящих органов нижестоящим. 5. Мониторинг персонала — отработка мер по развитию компетенций и оценка их эффективности.		
2.	Что из перечисленного является ключевым приоритетом при назначении на должность государственной службы согласно действующемузаконодательству РФ? 1. Политическая лояльность и принадлежность к определённой партии. 2. Наличие профессиональных знаний, умений и навыков, соответствующих квалификационным требованиям. 3. Личные связи с руководством государственного органа. 4. Социальное происхождение и анкетные данные. 5. Возраст кандидата (предпочтение лицам старше 45 лет).		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ. Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Что является основной социальной базой формирования кадрового потенциала общества?

а) экономически активное население в возрасте 18–35 лет;

б)состояние и динамика состава населения (демографические показатели, уровень образования, профессиональная структура);

в) количество высших учебных заведений в стране;

г) объём финансирования системы образования;

д) количество вакансий в государственном секторе.

2. Какой институт играет центральную роль в воспроизводстве профессионального потенциала общества в Российской Федерации?

а) система здравоохранения;

б) органы местного самоуправления;

в) система профессионального образования (от среднего до высшего);

г) коммерческие кадровые агентства;

д) общественные организации.

Тема 4. Региональная и муниципальная кадровая политика в Российской Федерации. ИПКс-4.1.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Назовите структуруу региональной кадровой политики.	
2.	Что такое операциональный характер формирования региональной кадровой политики	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Охарактеризуйте взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. Приведите конкретный пример согласованного решения (или программы) в сфере кадровой политики, реализуемого на всех уровнях публичного управления.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какие из перечисленных инструментов используются в рамках региональной кадровой политики для привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу? 1.Введение обязательного распределения выпускников вузов на 5 лет в госорганы регионов. 2.Создание программ стажировок и молодёжных кадровых резервов при органах власти субъектов РФ. 3.Запрет на трудоустройство в коммерческие организации для выпускников профильных вузов. 4.Установление повышенных налогов для молодых специалистов, не работающих в госорганах. 5.Введение квот на количество молодых специалистов в коммерческих организациях.		
2.	Что из перечисленного относится к основным задачам муниципальной кадровой политики в Российской Федерации?		

	1.Формирование единой системы федеральных органов исполнительной власти на территории муниципального образования. 2.Обеспечение высокого уровня заработной платы муниципальных служащих выше среднего по региону. 3.Создание условий для профессионального развития и карьерного роста муниципальных служащих. 4.Передача полномочий по кадровой политике от муниципалитетов к федеральным органам власти. 5.Установление жёстких возрастных ограничений для кандидатов на муниципальные должности.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. Выбрать один верный ответ. Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какой документ является ключевым для придания официального статуса концепции региональной кадровой политики?

а) Распоряжение Главы региона;

б) Региональная концепция кадровой политики, утверждённая законом субъекта РФ или постановлением правительства субъекта РФ;

в) Приказ регионального министерства труда и занятости;

г) Коллективный договор муниципальных учреждений;

д) Локальные акты отдельных госорганов региона.

2. Какое из направлений не относится к основным направлениям муниципальной кадровой политики?

а) Формирование кадрового резерва муниципальной службы;

б) Организация профессионального развития и обучения муниципальных служащих;

в) Разработка федеральных стандартов оплаты труда всех категорий госслужащих;

г) Аттестация муниципальных служащих;

д) Профилактика коррупции в кадровой работе на муниципальном уровне.

Тема 5. Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики. ИПКс-4.1

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Назовите основные методы исследования кадровых процессов.	
2.	Назовите базовые индикаторы диагностики эффективности кадровых процессов.	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Как вы считаете, какие элементы традиционной культуры кадровых отношений в России оказывают наибольшее влияние на современные кадровые процессы? Приведите конкретный пример такого влияния и опишите его последствия (позитивные либо негативные).

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какие из перечисленных процессов относятся одновременно и к кадровым процессам, и к объектам		

	кадровой политики организации? Выберите один вариант ответа. 1.Проведение маркетинговых исследований рынка сбыта продукции. 2.Формирование штатного расписания и оптимизация организационной структуры. 3.Расчёт амортизационных отчислений по основным средствам. 4.Организация корпоративных спортивных мероприятий без связи с профессиональным развитием. 5.Автоматизация бухгалтерского учёта.		
2.	Какой из перечисленных элементов одновременно отражает кадровые отношения и служит объектом целенаправленного регулирования в рамках кадровой политики? Выберите один вариант ответа. 1.График планового технического обслуживания оборудования. 2.Система мотивации и оплаты труда сотрудников. 3.Логистика поставок сырья на производство. 4.Дизайн фирменного стиля и корпоративной символики. 5.Порядок ведения складского учёта		

	материалов.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. Выбрать один верный ответ. Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какой метод исследования кадровых процессов предполагает сбор и анализ количественных данных о составе персонала, текучести кадров, уровне квалификации и т.д.?

а) Социологический опрос.

б) Статистический анализ.

в) Экспертная оценка.

г) Кейс‑ стади.

д) Биографический метод.

2. Что является основной целью трипартизма как механизма регулирования кадровых процессов и отношений?

а) Усиление роли государства в управлении кадрами.

б) Обеспечение баланса интересов работников, работодателей и государства.

в) Сокращение затрат на персонал.

г) Упрощение процедур найма и увольнения.

д) Повышение уровня автоматизации кадровых процессов.

Тема 6. Выборные должности системы регионального управления: административные технологии селекции и ротации кадров. ИПКс-4.1

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Назовите основные административные	

	механизмы селекции и отбора кадров для выборных должностей.	
2.	Назовите базовые критерии при отборе кадров для выборных должностей.	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Какие административные технологии селекции и ротации кадров для выборных должностей в системе регионального управления наиболее эффективны на современном этапе политического транзита в России? Приведите 2–3 примера и кратко обоснуйте свой выбор.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какой из перечисленных механизмов селекции кадров на выборные должности регионального уровня наиболее соответствует принципам меритократии? 1.Назначение по партийной принадлежности и лояльности к руководству. 2.Отбор кандидатов на основе результатов открытого конкурса с оценкой профессиональных компетенций и публичной презентации программы развития региона. 3.Ротация действующих чиновников внутри региональной администрации без привлечения внешних кандидатов.		

	4.Назначение по рекомендации влиятельных местных элит без публичного обсуждения. 5.Заполнение вакансий через закрытые кадровые резервы без оценки квалификации.		
2.	Какая административная технология ротации кадров в системе регионального управления способствует повышению эффективности работы органов власти и снижению коррупционных рисков? 1.Постоянное пребывание одних и тех же лиц на ключевых должностях без ротации. 2.Периодическая ротация руководителей региональных ведомств между разными сферами управления (например, переход из министерства здравоохранения в министерство образования) с обязательной антикоррупционной проверкой перед назначением. 3.Назначение на новые должности исключительно по принципу личной преданности руководителю региона. 4.Закрытая ротация внутри узкого круга приближённых лиц без изменения функциональных обязанностей. 5.Ротация кадров только по возрастному признаку, без учёта профессиональных компетенций.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ. Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какой механизм чаще всего используется региональными властями для предварительной селекции кандидатов на выборные должности?

а) открытые конкурсы с участием независимых экспертов;

б) формирование кадрового резерва по результатам тестирования;

в) согласование кандидатур с федеральными структурами;

г) назначение через партийные списки без дополнительных процедур;

д) прямое назначение главой региона без конкурсного отбора.

2. Что является ключевым преимуществом использования кадрового резерва для замещения выборных должностей?

а) снижение затрат на поиск кандидатов;

б) гарантия политической лояльности всех резервистов;

в) обеспечение преемственности и стабильности кадровой политики;

г) автоматическое повышение уровня профессионализма в органах власти;

д) сокращение сроков предвыборной кампании.

Тема 7. Электоральные технологии и другие публичные формы селекции и ротации кадров на выборных должностях. ИПКс-4.1

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Назовите основные электоральные качества кадров на выборных должностях	
2.	Назовите основные функциональные качества кадров на выборных должностях	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Каким образом ротационные механизмы могут способствовать устойчивости системы выборных должностей и предотвращению коррупции? Приведите конкретный пример и проанализируйте его результативность.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какие из перечисленных технологий относятся одновременно и к электоральным, и к публичным формам селекции кадров? Выберите один вариант. 1.Праймериз политических партий и голосование на выборах разного уровня. 2. Назначение губернаторов президентом без участия региональных парламентов. 3.Ротация кадров внутри партийных аппаратов без публичного голосования. 4.Отбор кандидатов через закрытые кадровые резервы министерств. 5.Назначение судей Конституционного суда по представлению президента.		
2.	Какая комбинация методов сочетает электоральные технологии с элементами прямой демократии для ротации кадров на выборных должностях? Выберите один вариант. 1.Референдум о доверии действующему мэру и последующие муниципальные выборы.		

	2.Назначение главы района решением регионального правительства. 3.Внутрипартийное голосование за список кандидатов без участия избирателей. 4.Ротация депутатов по квотам партий в парламенте. 5.Назначение министров указом президента без согласования с парламентом.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов). Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1.Какой из перечисленных факторов в наибольшей степени влияет на публичный имидж власти в контексте электорального процесса?

а) Количество проведённых предвыборных дебатов;

б) Уровень прозрачности финансирования избирательных кампаний;

в) Частота публикаций в социальных сетях кандидатов;

г) Количество рекламных баннеров в городе;

д) Возраст кандидатов.

2.Какая электоральная технология предполагает прямое голосование граждан за конкретного кандидата без участия партийных списков?

а) Пропорциональная избирательная система;

б) Мажоритарная избирательная система;

в) Смешанная избирательная система;

г) Система преференциального голосования;

д) Система косвенного голосования.

Тема 8. Разработка региональной кадровой политики и повышение ее эффективности. ИПКс-4.1

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Назовите основные элементы кадровой организации	
2.	Назовите основные уровни кадровой политики организации	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Выделите два подхода к разработке ключевых показателей эффективности (KPI) кадровой политики. Укажите преимущества и недостатки каждого подхода, ответ аргументируйте конкретными примерами.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какой из перечисленных инструментов наиболее эффективен для повышения эффективности региональной кадровой политики в сфере привлечения молодых специалистов? 1.Увеличение размера единовременных выплат при трудоустройстве без дополнительных условий. 2.Создание региональных программ стажировок и практик с гарантированным трудоустройством для		

	выпускников вузов. 3. Введение обязательного распределения выпускников по регионам вне зависимости от их предпочтений. 4. Ограничение миграции молодых специалистов в другие регионы через административные барьеры. 5. Проведение разовых ярмарок вакансий без последующей поддержки трудоустройства.		
2.	Какой показатель лучше всего отражает эффективность региональной кадровой политики в долгосрочной перспективе? 1.Количество проведённых семинаров и тренингов для госслужащих за год. 2.Процент сотрудников, получивших повышение в течение года. 3.Уровень текучести кадров в ключевых отраслях региона за 3–5 лет. 4.Общий объём финансирования кадровых программ в текущем году. 5.Количество вакансий, размещённых на региональных порталах трудоустройства.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов). Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какой из перечисленных элементов не относится к основным элементам кадровой политики?

а) принципы подбора персонала;

б) система мотивации и стимулирования;

в) маркетинговая стратегия компании;

г) обучение и развитие персонала;

д) оценка и аттестация персонала.

2. На каком уровне разрабатывается кадровая политика, ориентированная на решение задач конкретного региона?

а) федеральный уровень;

б) региональный уровень;

в) муниципальный уровень;

г) уровень организации;

д) международный уровень.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью,	20-29

логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора, кроме того допустимо использование электронных справочно-правовых систем в режиме он-лайн.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. 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.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию.

Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся 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, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и желательно внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Работа с источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее

эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Вопросы для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям:

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. Анализ трудового потенциала и человеческого капитала организации.

37. Основные факторы, влияющие на численность работников.

38. Основные виды движения кадров в организации.

39. Общая структура аудиторного отчета оценки системы управления персоналом.

40. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.

Для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям рекомендуется использовать электронные информационно-образовательные ресурсы Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС - http://lms.ranepa.ru/.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Рагулина, Ю.В. Региональная экономика : Учебник / Ю.В. Рагулина, Н.А. Завалько, В.О. Кожина. – Москва : Русайнс, 2024. – 148 с. – Режим доступа: book.ru. – ISBN 978-5-466-04695-3. – Текст : электронный // ЭБС "BOOK.RU" : [сайт]. – URL: https://book.ru/book/952070 (дата обращения: 08.06.2026). – Режим доступа: по подписке. Постоянная ссылка на документ: https://lib.niu.ranepa.ru/abis/UserEntry?Action=FindDocs&ids=450580
2. Борисов, Н.И. Государственная и муниципальная служба : учебное пособие / Н.И. Борисов. – Москва : КноРус, 2026. – 457 с. – ISBN 978-5-

406-15132-7. – Текст : электронный // ЭБС "BOOK.RU" : [сайт]. – URL: https://book.ru/book/959667 (дата обращения: 08.06.2026). – Режим доступа: по подписке. Постоянная ссылка на документ: https://lib.niu.ranepa.ru/abis/UserEntry?Action=FindDocs&ids=537926

8.2. Дополнительная литература

1. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебник для вузов / С. Г. Заборовская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 180 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17407-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588564
2. Староверова, К. О. Технологии управления персоналом в государственных структурах : учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 177 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17311-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/589368
3. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/584037
4. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588473

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1.Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.
2.Приказ Министерства образования и науки РФ от 06.04.2021 №245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам

магистратуры»
3.Приказ от 12 декабря 2024 года N 02-2531 "Об утверждении Положения о единой балльно-рейтинговой системе оценивания успеваемости студентов Академии и ее использовании при поведении текущей и промежуточной аттестации"
4.Указ Президента Российской Федерации от 30.06.2016 №306 (ред. от 19.07.2018 г.) «О Совете при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам».
5. Российская Федерация. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция). - Текст : электронный // СПС «Консультант Плюс»: [сайт]

8.4. Интернет-ресурсы

1.http://kremlin.ru/ – официальный сайт Администрации Президента РФ
2.http://www.government.gov.ru/ – официальный сайт Правительства РФ
3.http://www.minregion.ru/ – Министерство регионального развития РФ
4.http://www.minfin.ru/ – сайт Министерства финансов РФ
5.http://www.economy.gov.ru /– сайт Министерства экономического развития РФ
6.http://www.inion.ru/product/db.htm - Базы данных ИНИОН
7.Электронные информационно-образовательные ресурсы Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС - http://services.niu.ranepa.ru/abis/Web
8.Электронные информационно-образовательные ресурсы Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС - http://sdo.niu.ranepa.ru/.

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

9.1. Материально-техническая база

Перечень материально-технического обеспечения:
1. Учебные аудитории, оборудованные для проведения учебных занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, коллоквиумов, мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации, мультимедийным оборудованием для демонстрации электронных презентаций и аудио- и видеоматериалов;
2. Компьютерные классы для выполнения групповых тестовых и иных заданий, а также для самостоятельной работы обучающихся оснащенные компьютерной техникой и обеспечением доступа к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;
3.Специализированные аудитории и лаборатории;
4. Библиотека с обеспечением печатными изданиями или электронно-библиотечная система обеспечивающая доступ к электронным изданиям (электронная библиотека);

5.Читальный зал;
6. Технические средства обучения: персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV и др.

9.2. Информационные технологии, программное обеспечение:

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются информационные технологии и программное обеспечение:
1.Современная операционная система.
2. Kaspersky Endpoint Security (или аналог).
3. Средство просмотра файлов формата pdf.
4. Современные офисные средства (текстовые и табличные редакторы, средства работы с презентационными материалами и т.д.).
5. Архиватор 7-Zip.
6. Система дистанционного обучения.
7. Автоматизированная библиотечная система.

9.3. Информационные справочные системы:

1. https://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС]«IPRSMART»(ранее–IPRBooks)
2. https://e.lanbook.com -Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
3. https://znanium.ru - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
4. https://www.book.ru - Электронно-библиотечная система[ЭБС]«Book.ru».
5. https://ibooks.ru-Электронно-библиотечная система [ЭБС]«ibooks.ru».
6. https://ranepalib.miflib.ru - Электронная библиотека издательства «МИФ».
7. https://eivis.ru–Ивис (EastView). Полные тексты российских научных и практических журналов, а также газет центральной прессы России. Доступ с ip-адресов локальной сети Института.
8. http://www.consultant.ru/-Справочно-правоваясистема «Консультант».
9. http://www.garant.ru/Справочно-правоваясистема «Гарант».