Лебедева
Екатерина
Александровна

Подписано цифровой подписью:
Лебедева Екатерина
Александровна
Дата: 2026.06.15 17:31:04 +03'00'

Приложение 4

к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.07 Кадровая политика и кадровый аудит организации
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки)

Региональное управление
(наименование образовательной программы)

очная, заочная
(форма обучения)

Год набора – 2026

Нижний Новгород

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Посохова Марина Александровна, доцент кафедры государственного управления и менеджмента Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС, канд.социол.наук, доцент

Заведующий кафедрой:

Авдонькина Валерия Владимировна, заведующий кафедрой государственного управления и менеджмента Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС, канд.экон.наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Б1.О.07 Кадровая политика и кадровый аудит организации управления одобрена на заседании кафедры государственного управления и менеджмента Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

Протокол №7 от 27.02.2026

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
6. Формы промежуточной аттестации по дисциплине, типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
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 Б1.О.07 Кадровая политика и кадровый аудит организации управления обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных компетенций:

ОТФ/ТФ/ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
-	УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1	Организует и управляет командным взаимодействием в решении поставленных профессиональных задач с учетом значимости факторов, влияющих на развитие социальной ситуации	ИУК-3.1 З‑ 1. Знает принципы формирования команд в рамках кадровой политики и методы координации взаимодействия персонала. З‑ 2. Знает факторы, влияющие на кадровую политику и результаты кадрового аудита, а также методы их оценки. У‑ 1. Умеет формировать рабочие команды с учётом кадровой стратегии: подбирать сотрудников, распределять зоны ответственности, выстраивать коммуникацию и обратную связь. У‑ 2. Умеет управлять командной работой при реализации кадровой политики и проведении кадрового аудита: ставить задачи, отслеживать выполнение, анализировать показатели и вносить коррективы для достижения целей.

ОТФ/ТФ/ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
-	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1	Определяет приоритеты профессионального и личностного развития, применяя технологии и инструменты самооценки, саморазвития, выполняет поэтапное целеполагание своей деятельности, ее моделирование и прогнозирование	ИУК-6.1 З‑ 1. Знает особенности межкультурного взаимодействия в кадровой работе: при подборе, адаптации и развитии персонала. З‑ 2. Знает методы преодоления социокультурных барьеров в процессах кадрового аудита и формирования кадровой политики. У‑ 1. Умеет выстраивать коммуникацию с сотрудниками разных культурных и социальных групп, учитывая их особенности при реализации кадровой политики. У‑ 2. Умеет адаптировать инструменты кадрового аудита и HR‑ практики под культурные и социальные различия персонала.
-	ОПК-1	Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти.	ИОПК-1.1	Применяет основные методы анализа соблюдения служебной этики и антикоррупционных требований в сфере государственного и муниципального управления	ИОПК-1.1 З‑ 1. Знает нормативно‑ правовые акты и внутренние регламенты, регулирующие служебную этику и противодействие коррупции в кадровой политике организации. З‑ 2. Знает методы выявления этических нарушений и коррупционных рисков при формировании

ОТФ/ТФ/ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
					и реализации кадровой политики, проведении кадрового аудита. У‑ 1. Умеет анализировать кадровые процессы и документы на соответствие требованиям этики и антикоррупционному законодательству. У‑ 2. Умеет разрабатывать и внедрять меры по профилактике этических нарушений и минимизации коррупционных рисков в системе управления персоналом.
-	ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	ИОПК-6.1	Владеет навыками организации проектной деятельности в органах публичной власти в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими проектную деятельность в системе государственного и муниципального управления	ИОПК-6.1 З‑ 1. Знает нормативно‑ правовые ос-новы формирования и реализации кадровой политики организации. Н‑ 1. Демонстрирует навык реализации проектов по совершенствованию кадровой политики на основе результатов аудита
ПС: 07.003 «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н) ОТФ: «Стратегическое управление персоналом» (код H,	ПКо ОС-3	Способен использовать технологии управления персоналом, формировать и реализовывать кадровую политику, проводить кадровый аудит	ИПКо ОС-3.1	Владеет навыками реализации кадровой политики и обладает умениями формировать команды для решения поставленных задач	ИПКо ОС-3.1 З‑ 1. Знает принципы и механизмы реализации кадровой политики в организациях публичного сектора. З‑ 2. Знает методы формирования эффективных рабочих команд и распределения ролей в них. У‑ 1.

ОТФ/ТФ/ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
уровень квалификации 7). ТФ: Н/02.7 «Реализация системы стратегического управления персоналом».					Умеет разрабатывать мероприятия по реализации кадровой политики с учётом стратегических целей организации. У‑2. Умеет подбирать и распределять персонал в команды для выполнения конкретных задач. Н‑1. Демонстрирует навык проведения кадрового аудита для оценки соответствия персонала стратегическим задачам.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (1 з.е. = 36/27 часов), 72 академических часа.

По очной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 20 часа, из них, лекции - 8 часов, практические занятия – 8 часов, контактная работа на аттестацию в период промежуточной аттестации – 4 часов. Самостоятельная работа составляет – 52 часа.

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 составляет 60 часов. Контроль – 4 часа.

Дисциплина Б1.О.07 Кадровая политика и кадровый аудит организации управления является дисциплиной обязательной части. В соответствии с учебным планом изучается на 1 курсе в 2 семестре (очная форма обучения), на 2 курсе сессии 1-2 (заочная форма обучения). Для подготовки к изучению дисциплины обучающиеся должны овладеть компетенциями, формируемыми следующими дисциплинами учебного плана Б1.О.02 «Теория и механизмы современного государственного управления».

Знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплины Б1.О.07 «Кадровая политика и кадровый аудит организации», в дальнейшем необходимы для изучения следующих дисциплин, предусмотренных учебным планом:

- Б1.О.06 «Управление в социальной сфере».
- Б1.В.03 «Антикоррупционная политика государства».
- Б1.В.06 «Управление развитием регионов и муниципальных образований».
- Б1.В.ДВ.02.03 «Социально-психологические технологии адаптации к профессиональной деятельности».

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

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	Теоретико-методологические основы кадровой политики	8	1	0	0	1	0	0	0	0		0	0	6	Опрос, тест, эссе
Тема 2	Правовые и концептуальные основы кадровой политики в Российской Фе-	10	1	0	0	1	0	0	0	0		0	0	8	Опрос, тест, эссе

	дерации													
Тема 3	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, тест, эссе
Тема 4	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, тест, эссе
Тема 5	Региональная кадровая политика и методология оценки кадрового потенциала	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, тест, эссе
Тема 6	Кадровая политика организации: теория и методика разработки	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, тест, эссе
Тема 7	Государственное регулирование кадровых процессов и воспроизводства профессионального потенциала	10	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, тест, эссе
Тема 8	Основы кадрового аудита и проблемы фор-	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, тест, эссе

	мирования и реализации государственной кадровой политики													
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	Зачет
Итого		72	8	0	0	8	0	0	0	4	0	0	52	

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	Теоретико-методологические основы кадровой политики	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, тест, эссе
Тема 2	Правовые и концептуальные основы кадровой политики в Российской Федерации	9	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, тест, эссе
Тема 3	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, тест, эссе
Тема 4	Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, тест, эссе
Тема 5	Региональная кадровая политика и методология оценки кадрового потенциала	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, тест, эссе
Тема 6	Кадровая политика организации: теория и методика разработки	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, тест, эссе

Тема 7	Государственное регулирование кадровых процессов и воспроизводства профессионального потенциала	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, тест, эссе
Тема 8	Основы кадрового аудита и проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики	9	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, тест, эссе
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	Зачет
Итого		72	4	0	0	4	0	0	0	4	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

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

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. Теоретико-методологические основы кадровой политики. (ИУК-3.1, ИПКо ОС-3.1)

Основные понятия теории кадровой политики: структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Социальная сущность кадровой политики. Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала. Кадровые процессы и отношения как объект кадровой политики: понятие, сущность, структура. Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации. Методология и методы исследования кадровых процессов. Система показателей и индикаторов кадровых процессов и их диагностика. Характеристика кадровых процессов в государственной и муниципальной службе Российской Федерации. Девиации в развитии кадровых процессов. Кадровые отношения как совокупность взаимодействий, устойчивых связей между субъектами и объектами управления. Феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: состояние, традиции, тенденции развития. Проблемы контроля и обратной связи в кадровых отношениях. Кадровые процессы и отношения как объект управления. Технологии управления кадровыми процессами и отношениями. Научный прогноз развития кадровых процессов в системе государственной службы.

Тема 2. Правовые основы кадровой политики и концептуальные основы государственной кадровой политики. (ИОПК-1.1, ИОПК-6.1)

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.

Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики. (ИПКо ОС-3.1)

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

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

Тема 4. Кадровая политика в системе государственной службы и муниципальная кадровая политика. (ИОПК-1.1, ИУК-3.1)

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.

Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. Структура нормативных 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. Региональная кадровая политика и методология изучения состояния кадрового потенциала. (ИУК-6.1)

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.

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

Тема 6. Кадровая политика организации: теория и методика разработки. (ИПКо ОС-3.1)

Теоретические основы кадровой политики организации. Влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики. Содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации, ее субъекты и объекты. Основополагающие принципы кадровой политики организации. Основные виды кадровой политики организации, проблемы ее типологизации. Кадровая политика и кадровая работа в организации. Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития. Кадровые риски и кадровая безопасность организации и механизмы ее обеспечения. Формы объективации кадровой политики организации: концептуальная, нормативно-правовая, кодифицированная, стандартизированная, комбинированная.

Методология и методика разработки концепции кадровой политики организации. Основные этапы разработки концепции кадровой политики организации. Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития. Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики. Формулирование принципов кадровой политики организации. Формирование механизмов реализации кадровой политики: нормативно-правовых, организационных, технологических и других. Практика отбора ресурсов, средств, методов, группировка исполнителей в процессе подготовки концепции кадровой политики.

Тема 7. Государственное регулирование кадровых процессов в условиях многообразия форм собственности и государственная политика воспроизводства профессионального потенциала. (ИОПК-6.1, ИУК-6.1)

Социально-экономические и правовые основы государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях всех форм собственности. Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности. Содержание правовых основ государственного регулирования кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности. Основные направления государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях с негосударственной формой собственности. Трипартизм как механизм регулирования кадровых

процессов и отношений. Технологии, прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы и отношения в предпринимательской сфере. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.

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 8. Основы кадрового аудита и проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики. (ИОПК-1.1, ИПКо ОС-3.1)

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

Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации. Государство и кадровый потенциал России. Противоречия и тенденции в развитии и реализации кадровой политики. Проблемы легитимации концептуальных основ государственной кадровой политики. Роль и место институтов гражданского общества в формировании эффективных механизмов реализации государственной кадровой политики России. Кадровая политика в системе государственной

и муниципальной службы и бизнес-кадры: проблемы ротации и механизмы противодействия коррупции. Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и безопасность общества. Особенности формирования и реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организаций. Гендерные аспекты государственной кадровой политики. Этническая специфика кадрового потенциала страны.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.07 Кадровая политика и кадровый аудит организации управления входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет 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 предложенных	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 ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с 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 (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
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 Б1.О.07 Кадровая политика и кадровый аудит организации управления используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Опрос, тест, эссе.

Задания к контрольным точкам:

Комбинированная комплексная проверочная работа №1

Комбинированная комплексная проверочная работа №2

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

Тема 1. Теоретико-методологические основы кадровой политики. (ИУК-3.1, ИПКо ОС-3.1)

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 понятие кадровой политики как социального явления. В чем проявляется ее профессионально-деятельностная и социальная сущность?
2. Что представляет собой кадровый потенциал общества? Какие тенденции его развития наблюдаются в современной России?
3. Дайте определение кадровых процессов и кадровых отношений. Какова их структура?
4. Какие факторы определяют содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации?
5. Какие методы используются для исследования кадровых процессов? Назовите основные показатели и индикаторы.
6. Охарактеризуйте феномен культуры кадровых отношений в государственной службе России: традиции и современные тенденции.
7. Какие девиации (отклонения) могут возникать в развитии кадровых процессов?
8. Какие технологии управления кадровыми процессами и отношениями вы знаете?

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).
Выберите один ответ из предложенных вариантов.

1. Что понимается под кадровым потенциалом общества?

А) Совокупность работников, занятых в государственном секторе экономики

Б) Совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать эффективное функционирование и развитие общества
В) Численность трудоспособного населения страны
Г) Система профессиональных образовательных учреждений

2. К какому понятию относится следующее определение: «совокупность взаимодействий и устойчивых связей между субъектами и объектами управления по поводу формирования, распределения и использования кадров»?

А) Кадровые процессы
Б) Кадровые отношения
В) Кадровая структура
Г) Кадровый потенциал

3. Что из перечисленного относится к девиациям в развитии кадровых процессов?

А) Повышение квалификации сотрудников
Б) Ротация кадров
В) Профессиональная деформация и выгорание
Г) Формирование кадрового резерва

4. Какой метод исследования кадровых процессов позволяет получить информацию о мнениях, оценках и мотивации сотрудников?

А) Анализ статистической отчетности
Б) Социологический опрос
В) Изучение кадровых документов
Г) Анализ финансовых показателей

5. Что характеризует понятие «культура кадровых отношений» в системе государственной службы?

А) Только уровень заработной платы государственных служащих
Б) Совокупность норм, ценностей, традиций и моделей поведения во взаимодействии субъектов кадровых отношений
В) Количество принятых нормативно-правовых актов о кадровой политике
Г) Техническое оснащение кадровых служб

Примерные темы эссе:

1. Кадровый потенциал современной России: проблемы формирования и перспективы развития.
2. Культура кадровых отношений на государственной службе: традиции и инновации.
3. Девиации в кадровых процессах: причины возникновения и способы профилактики.

4. Взаимосвязь кадровых процессов и кадровых отношений в системе государственного управления.

5. Методология исследования кадровых процессов: возможности и ограничения.

Тема 2. Правовые и концептуальные основы кадровой политики в Российской Федерации. (ИОПК-1.1, ИОПК-6.1)

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. Какова роль Конституции РФ и Трудового кодекса РФ в регулировании кадровой политики?
2. Какое место занимает законодательство о государственной службе в правовой основе кадровой политики?
3. Что означает явление многосубъектности государственной кадровой политики? Назовите основных субъектов.
4. Каковы конституционные основы государственной кадровой политики?
5. Раскройте полномочия Президента РФ и Федерального Собрания в формировании и реализации кадровой политики.
6. Какова роль Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти в кадровой политике?
7. Какое место занимают институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения) в системе субъектов кадровой политики?
8. В чем заключается роль народа как первосубъекта государственной кадровой политики?

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).
Выберите один ответ из предложенных вариантов.

1. Какой нормативный правовой акт является основополагающим в регулировании трудовых отношений и кадровой политики в организациях?

А) Конституция РФ
Б) Трудовой кодекс РФ
В) Федеральный закон "О государственной гражданской службе РФ"
Г) Гражданский кодекс РФ

2. Кто выступает в качестве первосубъекта государственной кадровой политики согласно Конституции РФ?

А) Президент РФ
Б) Федеральное Собрание РФ
В) Народ
Г) Правительство РФ

3. К полномочиям какого субъекта государственной кадровой политики относится назначение на должность и освобождение от должности федеральных министров?

А) Государственная Дума РФ
Б) Совет Федерации РФ
В) Президент РФ
Г) Конституционный Суд РФ

4. Какие институты гражданского общества выступают локальными субъектами кадровой политики?

А) Только профсоюзы
Б) Политические партии и общественные объединения
В) Коммерческие банки
Г) Средства массовой информации

5. Что понимается под многоуровневым характером кадровой политики?

А) Наличие разных уровней оплаты труда
Б) Реализация кадровой политики на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне организаций
В) Разделение кадров на различные категории и группы
Г) Иерархическая структура кадровых служб

Примерные темы эссе:

1. Конституционные основы кадровой политики в Российской Федерации.
2. Роль институтов гражданского общества в формировании и реализации кадровой политики.
3. Разграничение полномочий субъектов государственной кадровой политики: проблемы и перспективы.
4. Трудовой кодекс РФ как правовая основа кадровой политики организации.
5. Народ как первосубъект кадровой политики: механизмы реализации власти.

Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики. (ИПКо ОС-3.1)

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 понятие принципов кадровой политики. Какова их роль в определении ее содержания и направленности?
2. Назовите объективные и субъективные факторы, обусловливающие принципы кадровой политики государства.
3. Приведите классификацию принципов государственной кадровой политики и раскройте содержание основных из них.
4. Что представляют собой механизмы реализации кадровой политики? Какова их структура?
5. Охарактеризуйте базовые механизмы кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические.
6. Какие специфические механизмы реализации государственной кадровой политики вы знаете?

7. В чем заключаются государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма?

8. Как соотносятся между собой принципы, механизмы и технологии реализации кадровой политики?

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).
Выберите один ответ из предложенных вариантов.

1. Что понимается под принципами государственной кадровой политики?

А) Конкретные способы воздействия на кадровые процессы
Б) Исходные, основополагающие правила, идеи и требования к формированию и реализации кадровой политики
В) Финансовые инструменты обеспечения кадровой работы
Г) Штатное расписание и структура организации

2. К какому виду механизмов реализации кадровой политики относятся должностные регламенты, положения о подразделениях, структура управления?

А) Нормативно-правовые
Б) Организационные
В) Финансово-экономические
Г) Информационные

3. Какой принцип кадровой политики предполагает соответствие профессиональных качеств работника требованиям занимаемой должности?

А) Принцип социальной справедливости
Б) Принцип профессионализма и компетентности
В) Принцип гласности
Г) Принцип стабильности кадров

4. Что относится к государственным механизмам защиты общества от непрофессионализма?

А) Система профессиональных праздников
Б) Квалификационные требования, аттестация, экзамены на должность
В) Корпоративные мероприятия
Г) Добровольное медицинское страхование

5. Какое соотношение принципов, механизмов и технологий кадровой политики является верным?

А) Принципы определяют механизмы и технологии

Б) Технологии определяют принципы

В) Механизмы не зависят от принципов

Г) Принципы, механизмы и технологии существуют независимо друг от друга

Примерные темы эссе:

1. Система принципов государственной кадровой политики: теоретический и практический аспекты.
2. Механизмы защиты общества от непрофессионализма: роль государства и институтов гражданского общества.
3. Соотношение принципов, механизмов и технологий в реализации кадровой политики.
4. Финансово-экономические механизмы реализации кадровой политики: современное состояние и перспективы развития.
5. Принцип профессионализма и компетентности как основа эффективной кадровой политики.

Тема 4. Кадровая политика в системе государственной службы и муниципальная кадровая политика. (ИОПК-1.1, ИУК-3.1)

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. Каковы цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы РФ?
2. Охарактеризуйте особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской, военной и иных видах государственной

службы.

3. Как кадровая политика может выступать механизмом противодействия коррупции?

4. В чем заключаются особенности кадровой политики в законодательных органах власти?

5. Раскройте цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики.

6. Какова взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики?

7. Назовите субъекты и объекты муниципальной кадровой политики.

8. Каковы государственные требования к кадрам муниципальной 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) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).
Выберите один ответ из предложенных вариантов.

1. На какой вид государственной службы распространяется действие Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации"?

А) Военная служба
Б) Государственная гражданская служба
В) Служба в правоохранительных органах
Г) Служба в таможенных органах

2. Каким образом кадровая политика может способствовать противодействию коррупции?

А) Увеличением заработной платы всем служащим
Б) Прозрачностью конкурсных процедур, ротацией кадров, антикоррупционными стандартами
В) Сокращением количества государственных служащих
Г) Запретом на любую критику в адрес органов власти

3. Что из перечисленного относится к основным направлениям муниципальной кадровой политики?

А) Формирование федерального кадрового резерва
Б) Подбор и расстановка кадров в органах местного самоуправления

В) Установление единых требований к оплате труда во всех регионах
Г) Управление Пенсионным фондом РФ

4. Какой документ определяет квалификационные требования к муниципальным служащим?

А) Только Конституция РФ
Б) Федеральный закон "О муниципальной службе в РФ" и законы субъектов РФ
В) Трудовой кодекс РФ
Г) Локальные акты коммерческих организаций

5. В чем выражается взаимосвязь государственной и муниципальной кадровой политики?

А) В полной независимости муниципальной кадровой политики
Б) В единстве принципов и учете государственных гарантий при реализации муниципальной кадровой политики
В) В подчинении муниципальных служащих федеральным министрам
Г) В отсутствии каких-либо общих требований

Примерные темы эссе:

1. Кадровая политика как механизм противодействия коррупции на государственной службе.
2. Особенности кадровой политики на различных видах государственной службы (гражданская, военная, правоохранительная).
3. Муниципальная кадровая политика: проблемы формирования и реализации в современной России.
4. Взаимосвязь и разграничение полномочий в кадровой политике между уровнями публичной власти.
5. Количественные и качественные характеристики кадрового корпуса государственной гражданской службы: современное состояние и тенденции.

Тема 5. Региональная кадровая политика и методология изучения состояния кадрового потенциала. (ИУК-6.1)

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. В чем заключается сущность и каковы основные черты региональной кадровой политики?
2. Какие факторы обусловливают содержание региональной кадровой политики?
3. Приведите классификацию региональных концепций кадровой политики.
4. Как изменялось содержание региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы?
5. Какие методы используются для исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава?
6. Назовите основные тенденции изменения кадрового состава государственной гражданской службы.
7. Каковы пути оптимизации кадрового состава государственных органов?
8. Что понимается под интеллектуально-инновационным потенциалом государственных структур?

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).
Выберите один ответ из предложенных вариантов.

1. Что понимается под региональной кадровой политикой?

А) Кадровая политика, реализуемая только в федеральных округах
Б) Деятельность органов государственной власти субъекта РФ по формированию и развитию кадрового потенциала региона
В) Кадровая политика коммерческих организаций, расположенных в регионе
Г) Политика занятости, реализуемая центрами занятости населения

2. К факторам, обусловливающим содержание региональной кадровой политики, относятся:

А) Только экономическое развитие региона

Б) Демографическая ситуация, структура экономики, рынок труда, культурные особенности
В) Исключительно решения федеральных органов власти
Г) Только мнение населения региона

3. Какой метод исследования относится к социологическим методам оценки кадрового потенциала?
А) Анализ бухгалтерской отчетности
Б) Анкетирование и интервьюирование сотрудников
В) Изучение штатного расписания
Г) Анализ производительности труда

4. Что относится к качественным характеристикам кадрового состава?
А) Численность работников
Б) Уровень образования, квалификация, опыт работы
В) Средний возраст сотрудников
Г) Количество вакантных должностей

5. Какое направление относится к оптимизации кадрового состава государственных органов?
А) Механическое сокращение численности сотрудников
Б) Усиление интеллектуально-инновационного потенциала и качественное укрепление кадров
В) Запрет на прием новых сотрудников
Г) Уравнивание всех в оплате труда независимо от результатов

Примерные темы эссе:

1. Региональная кадровая политика: факторы формирования и механизмы реализации.
2. Методология оценки кадрового потенциала органов государственной власти.
3. Тенденции изменения кадрового состава государственной гражданской службы в современной России.
4. Интеллектуально-инновационный потенциал как фактор эффективности государственного управления.
5. Классификация региональных концепций кадровой политики: сравнительный анализ.

Тема 6. Кадровая политика организации: теория и методика разработки. (ИПКо ОС-3.1)

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. Каково влияние внешней и внутренней среды организации на разработку и реализацию ее кадровой политики?
2. Раскройте содержание, цели, принципы и функции кадровой политики организации.
3. Назовите основные виды кадровой политики организации и проблемы их типологизации.
4. Чем различаются кадровая политика и кадровая работа в организации?
5. В чем заключаются особенности кадровой политики в зависимости от стадий развития организации?
6. Что такое кадровые риски и кадровая безопасность организации? Каковы механизмы их обеспечения?
7. Назовите основные этапы разработки концепции кадровой политики организации.
8. Какие формы объективации (материализации) кадровой политики организации существуют?

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).
Выберите один ответ из предложенных вариантов.

1. Какие факторы внешней среды оказывают влияние на кадровую политику организации?

А) Только корпоративная культура

Б) Состояние рынка труда, трудовое законодательство, демографическая ситуация
В) Стиль руководства
Г) Структура персонала

2. Какой вид кадровой политики характеризуется отсутствием у руководства четкой программы действий в отношении персонала?
А) Активная кадровая политика
Б) Пассивная кадровая политика
В) Превентивная кадровая политика
Г) Реактивная кадровая политика

3. Что понимается под кадровой безопасностью организации?
А) Охрана труда и техника безопасности
Б) Состояние защищенности организации от кадровых рисков и угроз, связанных с персоналом
В) Физическая охрана офиса
Г) Конфиденциальность персональных данных только руководителя

4. На каком этапе развития организации кадровая политика должна быть направлена на привлечение высококвалифицированных специалистов и создание систем мотивации?
А) Стадия ликвидации
Б) Стадия стагнации
В) Стадия интенсивного роста
Г) Кризисная стадия

5. Какая форма объективации кадровой политики представляет собой единый сводный документ, включающий все основные положения?
А) Концептуальная
Б) Нормативно-правовая
В) Кодифицированная
Г) Стандартизированная

Примерные темы эссе:

1. Влияние стадий жизненного цикла организации на ее кадровую политику.
2. Кадровые риски и механизмы обеспечения кадровой безопасности организации.
3. Типология кадровой политики организации: теоретические подходы и практическое применение.
4. Методология разработки концепции кадровой политики современной организации.

5. Соотношение кадровой политики и кадровой работы: теоретический и практический аспекты.

Тема 7. Государственное регулирование кадровых процессов в условиях многообразия форм собственности и государственная политика воспроизводства профессионального потенциала. (ИОПК-6.1, ИУК-6.1)

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. Каковы социально-экономические и правовые основы государственного регулирования кадровых процессов в организациях всех форм собственности?
2. Назовите основные направления государственного регулирования кадровых процессов в негосударственном секторе.
3. Что такое трипартизм и как он выступает механизмом регулирования кадровых процессов и отношений?
4. Какие прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы в предпринимательской сфере вы знаете?
5. Какова роль системы профессионального образования как объекта государственной кадровой политики?
6. Какие полномочия и механизмы реализации имеет государство как субъект управления воспроизводством профессионального потенциала?
7. Что представляет собой государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы?
8. Какой зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала может быть адаптирован в России?

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).
Выберите один ответ из предложенных вариантов.

1. Что такое трипартизм в сфере регулирования кадровых процессов?

А) Система управления тремя крупнейшими предприятиями
Б) Взаимодействие государства, профсоюзов и работодателей при регулировании социально-трудовых отношений
В) Наличие трех уровней управления в организации
Г) Трехсторонний аудит кадровой документации

2. К косвенным методам государственного воздействия на кадровые процессы в предпринимательской сфере относится:

А) Установление квот на рабочие места
Б) Налоговое регулирование, стимулирующее создание рабочих мест
В) Лицензирование отдельных видов деятельности
Г) Аттестация рабочих мест

3. Что выступает объектом государственной кадровой политики в сфере воспроизводства профессионального потенциала?

А) Только высшие учебные заведения
Б) Система профессионального образования всех уровней
В) Исключительно корпоративные университеты
Г) Только государственные образовательные учреждения

4. Государственный заказ на подготовку кадров для государственной службы реализуется через:

А) Коммерческие предложения частных компаний
Б) Контрольные цифры приема в образовательные учреждения
В) Индивидуальные договоры с абитуриентами
Г) Биржу труда

5. К какому направлению государственного регулирования кадровых процессов относится установление минимального размера оплаты труда?

А) Прямое административное воздействие
Б) Косвенное экономическое регулирование
В) Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений
Г) Информационная поддержка

Примерные темы эссе:

1. Трипартизм как механизм регулирования социально-трудовых

отношений в современной России.

2. Государственное регулирование кадровых процессов в условиях многообразия форм собственности: методы и инструменты.

3. Система профессионального образования как объект государственной кадровой политики.

4. Государственный заказ на подготовку кадров: проблемы формирования и реализации.

5. Зарубежный опыт воспроизводства профессионального потенциала и возможности его адаптации в РФ.

Тема 8. Основы кадрового аудита и проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики. (ИОПК-1.1, ИПКо ОС-3.1)

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 и содержание кадрового аудита. В чем заключается отечественный и зарубежный опыт его проведения?

2. Чем различаются финансовый, управленческий, государственный и кадровый аудит?

3. Каковы основные характеристики, достоинства и недостатки внешнего и внутреннего аудита?

4. Какова роль аудиторских правил и стандартов в регулировании аудиторской деятельности?

5. Назовите основные противоречия и тенденции в развитии и реализации государственной кадровой политики России.

6. Какова роль институтов гражданского общества в формировании эффективных механизмов реализации кадровой политики?

7. В чем заключаются проблемы ротации кадров и механизмы противодействия коррупции?

8. Каковы гендерные аспекты и этническая специфика кадрового потенциала страны?

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).
Выберите один ответ из предложенных вариантов.

1. Что является объектом кадрового аудита?

А) Только финансовая отчетность организации
Б) Кадровые процессы, документация, персонал, система управления персоналом
В) Только соответствие законодательству
Г) Производительность труда

2. Какое преимущество имеет внутренний аудит перед внешним?

А) Полная независимость от руководства организации
Б) Лучшее знание специфики организации и оперативность
В) Обязательность проведения по закону
Г) Более высокая стоимость

3. К какой проблеме реализации государственной кадровой политики относится недостаточная разработанность концептуальных основ?

А) Проблема финансирования
Б) Проблема легитимации
В) Проблема ротации кадров
Г) Проблема коррупции

4. Что из перечисленного относится к аудиторским стандартам?

А) Только международные стандарты финансовой отчетности
Б) Правила (стандарты), регулирующие порядок осуществления аудиторской деятельности
В) Внутренние документы проверяемой организации
Г) Трудовой кодекс РФ

5. Какой аспект относится к гендерным аспектам кадровой политики?

А) Разный уровень образования мужчин и женщин
Б) Обеспечение равных возможностей для профессиональной реализации независимо от пола
В) Преимущественно мужской состав руководящих кадров

Г) Разница в пенсионном возрасте

Примерные темы эссе:

1. Кадровый аудит как инструмент диагностики и повышения эффективности управления персоналом.
2. Внешний и внутренний кадровый аудит: сравнительный анализ и перспективы развития.
3. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики в современной России.
4. Гендерные аспекты кадровой политики: теория и российская практика.
5. Роль институтов гражданского общества в противодействии коррупции в кадровой сфере.
6. Международное сотрудничество в сфере кадровой политики и национальная безопасность.

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 студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,2	20
КТ 2	100	0,4	40
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

Темы 1,2,3,4

Комбинированная комплексная проверочная работа №1

Инструкция:

Тестовые задания

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

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

В вопросах 1.1–1.4 выберите один правильный ответ и отметьте его в бланке ответов. В вопросе 1.5 установите соответствие и запишите сочетания цифр и букв в бланк ответов

Открытые вопросы требуют развернутого ответа объемом не менее пяти предложений.

Практическое задание выполняется на отдельном листе формата А4. При выполнении задания необходимо продемонстрировать знание теоретического материала и умение применять его для анализа конкретной ситуации

Часть 1. Тестовые задания

1.1. Что понимается под кадровым потенциалом общества?

А) Только численность занятого населения

Б) Совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать эффективное функционирование общества

В) Исключительно руководители организаций

Г) Только государственные служащие

1.2. Какой нормативный правовой акт является основополагающим в регулировании кадровых отношений в Российской Федерации?

А) Гражданский кодекс РФ

Б) Кодекс об административных правонарушениях РФ

В) Трудовой кодекс Российской Федерации

Г) Уголовный кодекс РФ

1.3. Что относится к базовым механизмам реализации кадровой политики?

А) Только финансово-экономические механизмы

Б) Нормативно-правовые, организационные, технологические, информационные, финансово-экономические

В) Исключительно механизмы контроля

Г) Только механизмы подбора персонала

1.4. Кто является первосубъектом государственной кадровой политики в Российской Федерации согласно Конституции РФ?

А) Президент Российской Федерации
Б) Правительство Российской Федерации
В) Народ (многонациональный народ России)
Г) Федеральное Собрание РФ

1.5. Установите соответствие между видом механизма реализации кадровой политики и его содержанием:

Вид механизма	Содержание
1. Нормативно-правовой	А. Совокупность приемов и способов достижения кадровых целей
2. Организационный	Б. Система законов и подзаконных актов, регулирующих кадровые процессы
3. Технологический	В. Совокупность структур, обеспечивающих реализацию кадровой политики

Ответ запишите в виде сочетания цифр и букв, например: 1А2Б3В

Часть 2. Открытые вопросы

2.1. Раскройте понятие кадровых процессов как объекта кадровой политики. Охарактеризуйте основные виды кадровых процессов и приведите примеры девиаций (отклонений) в их развитии.

2.2. Охарактеризуйте систему субъектов государственной кадровой политики в Российской Федерации. Раскройте полномочия Президента РФ и Федерального Собрания РФ в этой сфере.

2.3. Раскройте взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. В чем заключаются особенности кадровой политики на муниципальной службе?

Часть 3. Практическое задание

Контекст задачи: Вы — начальник отдела кадров администрации муниципального района. Глава администрации поручил вам провести анализ кадровой ситуации и подготовить предложения по совершенствованию кадровой политики в администрации.

Исходные данные (результаты кадрового мониторинга):

Показатель	Значение
Численность сотрудников	120 человек
Средний возраст	52 года
Доля сотрудников до 35 лет	12%
Доля сотрудников с высшим профильным образованием	65%
Текучесть кадров за последний год	22%
Основные причины увольне-	Низкая заработная плата (40%), отсутствие

ний	карьерных перспектив (35%), выход на пенсию (25%)
Наличие программы адаптации молодых специалистов	Отсутствует
Наличие системы наставничества	Неформальная, не регламентирована
Наличие кадрового резерва	Формальный, не используется
Количество сотрудников, повысивших квалификацию за год	8 человек (6,7%)

Требуется выполнить:

1. **Диагностика кадровой ситуации:**
   - Проведите анализ представленных данных. Выделите не менее 3 ключевых проблем в кадровой политике администрации.
   - Оцените, как данные проблемы влияют на эффективность деятельности органа власти.
2. **Разработка предложений:**
   - Сформулируйте не менее 4 конкретных мероприятий, направленных на совершенствование кадровой политики.
   - Для каждого мероприятия укажите:
     - цель мероприятия;
     - ожидаемый результат;
     - срок реализации (краткосрочный, среднесрочный, долгосрочный).
3. **Правовое обоснование:**
   - Укажите, какие нормативные правовые акты (не менее 2) регулируют вопросы, связанные с предложенными мероприятиями.
4. **Прогноз результатов:**
   - Опишите, как реализация предложенных мероприятий повлияет на кадровые процессы в администрации через 2–3 года (не менее 3 прогнозируемых изменений).

Критерии оценивания контрольного задания:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Выполнение тестовых заданий	0-15	За каждое верное тестовое задание студент получает максимум 3 балла
Качество ответов на открытые вопросы	0-30	Каждое полное и аргументированное разъяснение вопроса приносит до 10 баллов. Итоговая сумма зависит от глубины раскрытия содержания открытых вопросов.

Логически выстроенный и полный план действий	0-30	Качество диагностики и правильность выявления проблем – 8 баллов. Обоснованность и реалистичность предложенных мероприятий – 8 баллов. Наличие правового обоснования (ссылки на НПА) – 6 баллов. Логичность и обоснованность прогноза – 4 балла. Соблюдение структуры ответа и профессиональный стиль изложения – 4 балла.
Общая логика и целостность представленного материала	0-25	Общая структура документа демонстрирует логику изложения мыслей, отсутствие противоречий и внутреннюю связность текста.

КТ-2

Темы 5,6,7,8

Комбинированная комплексная проверочная работа №2

Инструкция:

Тестовые задания

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

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

В вопросах 1.1–1.4 выберите один правильный ответ и отметьте его в бланке ответов. В вопросе 1.5 установите соответствие и запишите сочетания цифр и букв в бланк ответов.

Открытые вопросы требуют развернутого ответа объемом не менее пяти предложений.

Практическое задание выполняется на отдельном листе формата А4. При выполнении задания необходимо продемонстрировать знание теоретического материала и умение применять его для анализа конкретной ситуации.

Часть 1. Тестовые задания (выберите один правильный ответ)

1.1. Что относится к основным методам исследования количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы?

А) Только наблюдение

Б) Статистические и социологические методы

В) Исключительно эксперимент

Г) Только анализ документов

1.2. Какая форма объективации кадровой политики организации предполагает закрепление ее положений в локальных нормативных актах?

А) Концептуальная

Б) Нормативно-правовая

В) Кодифицированная

Г) Стандартизированная

1.3. Что представляет собой трипартизм как механизм регулирования кадровых процессов?

А) Система государственного планирования кадров

Б) Взаимодействие трех сторон: государства, работодателей и профсоюзов

В) Исключительно государственный контроль за кадрами

Г) Трехступенчатая система аттестации

1.4. Что понимается под кадровым аудитом?

А) Только проверка финансовой отчетности

Б) Диагностическое исследование кадровых процессов и отношений

В) Исключительно подсчет численности персонала

Г) Только проверка трудовых книжек

1.5. Установите соответствие между видом кадровой политики организации и ее характеристикой:

Вид кадровой политики	Характеристика
1. Пассивная	А. Руководство осуществляет мониторинг кадровой ситуации и точечно реагирует на проблемы
2. Реактивная	Б. Кадровая служба не имеет программы действий, работа сводится к устранению негативных последствий
3. Превентивная	В. Имеются обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации, но нет средств влияния на нее

Ответ запишите в виде сочетания цифр и букв, например: 1А2Б3В

Часть 2. Открытые вопросы

2.1. Раскройте сущность региональной кадровой политики. Охарактеризуйте факторы, обусловливающие ее содержание, и укажите, как административная реформа повлияла на динамику региональной кадровой политики.

2.2. Опишите основные этапы разработки концепции кадровой политики организации. Какие формы объективации (закрепления) кадровой политики существуют?

2.3. Раскройте роль государства в регулировании кадровых процессов в условиях многообразия форм собственности. Какие прямые и косвенные методы воздействия использует государство?

Часть 3. Практическое задание

Контекст задачи: Вы — руководитель кадровой службы крупного предприятия (акционерное общество, численность персонала — 1500 человек). Генеральный директор поручил вам провести кадровый аудит и подготовить предложения по совершенствованию кадровой политики организации.

Результаты предварительного анализа:

Направление анализа	Выявленные факты
Состав персонала	Средний возраст — 48 лет; доля сотрудников до 35 лет — 15%; доля с высшим образованием — 45%
Текучесть кадров	Общая текучесть — 18% в год; среди молодых специалистов до 3 лет работы — 45%
Обучение и развитие	Расходы на обучение — 0,3% от фонда оплаты труда; повышение квалификации проходят 5% сотрудников ежегодно
Кадровый резерв	Сформирован формально, включает 10 человек, никто из них не назначен на вышестоящие должности за 3 года
Оценка персонала	Аттестация проводится раз в 3 года формально, результаты не влияют на оплату труда и карьерные решения
Молодые специалисты	Система адаптации и наставничества отсутствует
Документационное обеспечение	Положения о кадровой политике в организации нет, кадровые решения принимаются ситуативно

Требуется выполнить:

1. **Диагностика (аудит) кадровой ситуации:**
    - На основе представленных данных определите тип действующей кадровой политики организации (используя классификацию: пассивная, реактивная, превентивная, активная).
    - Выделите не менее 4 ключевых проблем в кадровой политике организации.
    - Оцените кадровые риски, связанные с выявленными проблемами.
2. **Разработка концепции кадровой политики:**
    - Сформулируйте миссию и основные цели кадровой политики организации (2-3 цели).
    - Определите основные принципы кадровой политики (не менее 4 принципов).
    - Предложите структуру документа «Концепция кадровой политики организации» (перечислите основные разделы).
3. **Разработка механизмов реализации:**
    - Предложите конкретные мероприятия по трем направлениям:
        - Привлечение и адаптация молодых специалистов;
        - Развитие и обучение персонала;

        - Формирование и использование кадрового резерва.
    - Для каждого мероприятия укажите ожидаемый результат.
4. **Правовое обеспечение:**
    - Перечислите локальные нормативные акты, которые необходимо разработать или актуализировать для реализации предложенной кадровой политики (не менее 4).

Критерии оценивания контрольного задания:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Выполнение тестовых заданий	0-15	За каждое верное тестовое задание студент получает максимум 2 балла
Качество ответов на открытые вопросы	0-30	Каждое полное и аргументированное разъяснение вопроса приносит до 10 баллов. Итоговая сумма зависит от глубины раскрытия содержания открытых вопросов.
Логически выстроенный и полный план действий	0-30	Качество диагностики и правильность определения типа кадровой политики – 6 баллов. Полнота и обоснованность выделенных проблем и рисков – 6 баллов. Логичность и реалистичность разработанной концепции (цели, принципы, структура) – 6 баллов. Обоснованность предложенных мероприятий и их ожидаемых результатов – 6 баллов. Полнота перечня локальных нормативных актов – 6 баллов.
Общая логика и целостность представленного материала	0-25	Общая структура документа демонстрирует логику изложения мыслей, отсутствие противоречий и внутреннюю связность текста.

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

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. Теоретико-методологические основы кадровой политики. (ИУК-3.1, ИПКо ОС-3.1)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

п.п.	Вопрос
	Раскройте понятие кадровой политики как социального явления. Охарактеризуйте ее профессионально-деятельностную и социальную сущность.
	Дайте определение кадрового потенциала общества. Каковы основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала?
	Раскройте понятие, сущность и структуру кадровых процессов и кадровых отношений. Какие факторы определяют их содержание в современной России?
	Охарактеризуйте методологию и методы исследования кадровых процессов. Какие показатели и индикаторы используются для их диагностики?

1.2. Контрольное задание:

На основе анализа факторов, влияющих на кадровые процессы в современной России, составьте схему взаимосвязи между демографическими тенденциями, состоянием рынка труда и формированием кадрового потенциала государственной службы. Выделите не менее трех ключевых проблем и предложите пути их решения.

Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Почему кадровую политику нельзя сводить только к работе кадровых служб? А) Потому что это слишком узко. Б) Потому что кадровая политика — это стратегия управления человеческими ресурсами, определяемая высшим руководством и ре-		

	ализуемая всеми руководителями, а кадровая служба — лишь один из исполнителей. В) Потому что кадровые службы занимаются только бумагами.		
2.	В чем заключается опасность профессиональной деформации для государственного служащего? А) В снижении зрения. Б) В переносе профессиональных стереотипов и установок на другие сферы жизни, что может привести к формализму, бюрократизму, невосприимчивости к новому. В) В быстрой утомляемости.		

Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

1. Кадровая политика в широком смысле — это:
   А) Работа отдела кадров
   Б) Система целей, принципов и методов управления персоналом
   В) Штатное расписание
   Г) Коллективный договор
2. К кадровым процессам относится:
   А) Производство товаров
   Б) Подбор и расстановка кадров
   В) Продажа продукции
   Г) Маркетинговые исследования
3. Девиация в кадровых процессах — это:
   А) Повышение квалификации
   Б) Профессиональное выгорание
   В) Ротация кадров
   Г) Формирование резерва
4. Количественная характеристика кадрового состава — это:
   А) Численность работников
   Б) Уровень образования
   В) Квалификация
   Г) Мотивация

Тема 2. Правовые и концептуальные основы кадровой политики в Российской Федерации. (ИОПК-1.1, ИОПК-6.1)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

п.п.	Вопрос
	Охарактеризуйте роль Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и актов международного права в регулировании кадровой политики.
	Раскройте структуру субъектов государственной кадровой политики. В чем заключается явление многосубъектности и какова роль народа как первосубъекта?
	Опишите полномочия Президента РФ, Федерального Собрания и Правительства РФ в формировании и реализации государственной кадровой политики.
	Какова роль институтов гражданского общества (политических партий, общественных объединений) как локальных субъектов кадровой политики?

1.2. Контрольное задание:

Разработайте схему, отражающую систему субъектов государственной кадровой политики Российской Федерации с указанием их основных полномочий и механизмов взаимодействия. Выделите федеральный, региональный уровни и уровень институтов гражданского общества.

Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Почему народ считается первосубъектом кадровой политики? А) Потому что так написано в Конституции. Б) Потому что народ через выборы формирует органы власти, которые затем назначают конкретных руководителей. В) Потому что народ сам назначает чиновников.		
2.	В чем заключается основная роль профсоюзов в кадровой политике? А) В проведении корпоративов. Б) В защите трудовых прав работников, участии в регулировании социально-трудовых отношений (коллективные договоры, контроль		

	за соблюдением ТК). В) В подборе персонала.		

Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

1. Статья 32 Конституции РФ гарантирует:
   А) Право на отдых
   Б) Равный доступ к государственной службе
   В) Право на жилище
   Г) Свободу слова
2. Основной закон, регулирующий трудовые отношения, — это:
   А) Гражданский кодекс
   Б) Трудовой кодекс
   В) Кодекс об административных правонарушениях
   Г) Уголовный кодекс
3. К полномочиям Правительства РФ в кадровой сфере относится:
   А) Назначение судей
   Б) Проведение единой государственной политики в области кадров
   В) Принятие законов о госслужбе
   Г) Назначение Генерального прокурора
4. Многосубъектность кадровой политики означает:
   А) Наличие множества участников ее формирования и реализации
   Б) Единство целей
   В) Иерархичность
   Г) Закрытость

Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики. (ИПКо ОС-3.1)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

п.п.	Вопрос
	Раскройте понятие принципов государственной кадровой политики. Каковы объективные и субъективные факторы их социальной обусловленности?
	Приведите классификацию принципов государственной кадровой политики и раскройте содержание основных из них.
	Охарактеризуйте структуру и сущность механизмов реализации кадровой политики. Назовите базовые и специфические механизмы.
	В чем заключаются государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма? Как соотносятся принципы, механизмы и технологии реализации кадровой политики?

1.2. Контрольное задание:

Составьте таблицу, в которой соотнесите группы принципов кадровой

политики (например, общие, специфические, организационные) с соответствующими механизмами их реализации (нормативно-правовыми, организационными, технологическими). Приведите конкретные примеры по каждой позиции.

Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Почему принцип профессионализма считается ключевым в кадровой политике? А) Потому что все должны быть профессионалами. Б) Потому что от уровня профессионализма кадров напрямую зависит эффективность деятельности организации и качество принимаемых решений. В) Потому что так удобнее.		
2.	В чем разница между механизмом и технологией в кадровой политике? А) Это одно и то же. Б) Механизм — это более общая категория, способ реализации (например, аттестация как механизм оценки), а технология — конкретная процедура, инструмент (методы проведения аттестации).		

Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

1. Принцип законности в кадровой политике означает:
   А) Исполнение приказов руководства
   Б) Строгое соблюдение Конституции и законов
   В) Отсутствие законов
   Г) Произвол
2. К базовым механизмам кадровой политики НЕ относятся:
   А) Нормативно-правовые
   Б) Организационные

В) Религиозные
Г) Технологические

3. Конкурсный отбор на госслужбу — это пример:
А) Принципа
Б) Механизма (технологии)
В) Цели
Г) Функции

4. Принцип плановости предполагает:
А) Спонтанность
Б) Разработку прогнозов и программ кадрового развития
В) Отсутствие планов
Г) Только текущее реагирование

Тема 4. Кадровая политика в системе государственной службы и муниципальная кадровая политика. (ИОПК-1.1, ИУК-3.1)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

п.п.	Вопрос
	Раскройте цели, задачи, приоритеты и принципы кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.
	Охарактеризуйте особенности правовых основ и реализации кадровой политики на государственной гражданской, военной и иных видах государственной службы.
	Каким образом кадровая политика может выступать механизмом противодействия коррупции в системе государственной службы?
	Раскройте цель, задачи, содержание и особенности реализации муниципальной кадровой политики. Какова ее взаимосвязь с государственной кадровой политикой?

1.2. Контрольное задание:

Разработайте проект раздела "Кадровая политика как механизм противодействия коррупции" для программы антикоррупционной деятельности государственного органа. Предложите конкретные кадровые мероприятия (не менее пяти), направленные на профилактику коррупционных рисков.

Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Почему для госслужбы важна ротация кадров? А) Чтобы все поработали на разных местах. Б) Для предотвращения формирования		

	устойчивых коррупционных связей, обогащения опыта, снижения рисков застоя. В) Для увеличения штата.		
2.	В чем основное отличие муниципальной службы от государственной гражданской? А) В зарплате. Б) В том, что муниципальная служба осуществляется в органах местного самоуправления, которые не входят в систему государственной власти, но при этом на них распространяются единые принципы и требования. В) Ни в чем.		

Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

1. Государственная гражданская служба регулируется ФЗ:
   А) № 131-ФЗ
   Б) № 79-ФЗ
   В) № 25-ФЗ
   Г) № 273-ФЗ
2. Муниципальная служба регулируется ФЗ:
   А) № 79-ФЗ
   Б) № 131-ФЗ
   В) № 25-ФЗ
   Г) № 273-ФЗ
3. К мерам антикоррупционной кадровой политики относится:
   А) Проверка достоверности сведений о доходах
   Б) Увеличение зарплаты
   В) Сокращение штата
   Г) Запрет на критику
4. Ротация кадров — это:
   А) Увольнение
   Б) Плановое перемещение сотрудников на другие должности
   В) Повышение квалификации
   Г) Награждение

Тема 5. Региональная кадровая политика и методология изучения состояния кадрового потенциала. (ИУК-6.1)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

п.п.	Вопрос
	Раскройте теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность, структуру и основные черты.
	Охарактеризуйте факторы, обусловливающие содержание региональной кадровой политики. Приведите классификацию региональных концепций.
	Какие статистические и социологические методы используются для исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы?
	Назовите основные тенденции изменения кадрового состава гражданской службы и пути оптимизации кадрового потенциала государственных органов.

1.2. Контрольное задание:

Разработайте программу социологического исследования для оценки кадрового потенциала органа государственной власти субъекта РФ. Определите цели, задачи, методы сбора информации, выборку и ключевые показатели (индикаторы) для анализа.

Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Почему для региональной кадровой политики важен учет демографических факторов? А) Потому что демография влияет на число избирателей. Б) Потому что от демографической структуры населения (возраст, пол, миграция) зависит наличие и качество трудовых ресурсов в регионе. В) Потому что демографы — важные эксперты.		
2.	В чем ограничение статистических методов оценки кадров? А) Они не дают информации о мотивации, удовлетворенности, скрытых проблемах. Б) Они неточные. В) Они		

	слишком сложные.		

Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

1. К качественным характеристикам кадров относится:
   А) Численность
   Б) Уровень квалификации
   В) Текучесть
   Г) Возраст
2. Анкетирование — это метод:
   А) Статистический
   Б) Социологический
   В) Экономический
   Г) Правовой
3. Интеллектуально-инновационный потенциал — это способность:
   А) Точно выполнять инструкции
   Б) Генерировать и внедрять новые идеи
   В) Работать по 12 часов
   Г) Не ошибаться
4. Старение кадрового состава — это:
   А) Тенденция
   Б) Положительное явление
   В) Метод
   Г) Принцип

Тема 6. Кадровая политика организации: теория и методика разработки. (ИПКо ОС-3.1)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

п.п.	Вопрос
	Раскройте влияние внешней и внутренней среды организации на процессы разработки и реализации ее кадровой политики.
	Охарактеризуйте основные виды кадровой политики организации. В чем заключаются проблемы ее типологизации?
	Что такое кадровые риски и кадровая безопасность организации? Каковы механизмы их обеспечения?
	Опишите основные этапы разработки концепции кадровой политики организации. Какие формы объективации кадровой политики существуют?

1.2. Контрольное задание:

Разработайте концепцию кадровой политики для организации (на выбор: орган государственной власти, муниципалитет, коммерческая структура). Определите цели, задачи, принципы, приоритетные направления и ожи-

даемые результаты реализации кадровой политики.

Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Почему на стадии интенсивного роста организации нужна активная кадровая политика? А) Потому что нужно много сотрудников. Б) Потому что нужно не только привлечь много новых квалифицированных кадров, но и быстро их адаптировать, обучить, создать системы мотивации для удержания. В) Потому что больше нечего делать.	Б	Рост требует быстрого увеличения численности и качества персонала. Пассивная или реактивная политика с этим не справятся.
2.	В чем опасность пассивной кадровой политики? А) В том, что она требует много ресурсов. Б) Руководство не имеет программы действий и реагирует только на уже возникшие проблемы, что ведет к кризисам и высокой текучести. В) В том, что она слишком жесткая.	Б	Пассивная политика — это управление «пожаров», когда кадровые службы лишь фиксируют последствия. Это неэффективно.

Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

1. Кадровая политика, при которой руководство имеет прогнозы, но не имеет средств влиять на ситуацию, называется:
   А) Активной
   Б) Пассивной
   В) Превентивной
   Г) Реактивной
2. Открытая кадровая политика характерна для:
   А) Семейного бизнеса
   Б) Быстрорастущих компаний, готовых брать любых специалистов

В) Закрытых организаций
Г) Монополий

3. Кадровый риск — это:
А) Вероятность потерь, связанных с персоналом
Б) Обязательное событие
В) Страхование
Г) Охрана труда

4. Кодифицированная форма объективации — это:
А) Устное распоряжение
Б) Отдельные положения
В) Единый сводный документ
Г) Неписанные правила

Тема 7. Государственное регулирование кадровых процессов в условиях многообразия форм собственности и государственная политика воспроизводства профессионального потенциала. (ИОПК-6.1, ИУК-6.1)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

п.п.	Вопрос
	Охарактеризуйте социально-экономические и правовые основы государственного регулирования кадровых процессов в организациях всех форм собственности.
	Раскройте содержание трипартизма как механизма регулирования кадровых процессов и отношений. Назовите прямые и косвенные методы государственного воздействия на кадровые процессы в предпринимательской сфере.
	Охарактеризуйте систему профессионального образования как объект государственной кадровой политики. Какова роль государства в управлении воспроизводством профессионального потенциала?
	Что представляет собой государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы? Какой зарубежный опыт может быть адаптирован в России?

1.2. Контрольное задание:

Проанализируйте систему профессионального образования вашего региона с точки зрения ее соответствия потребностям рынка труда и задачам формирования кадрового потенциала. Предложите не менее трех мер по совершенствованию взаимодействия образовательных учреждений и работодателей.

Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№	Содержание задания	Правильный	Аргументы, обосновывающие вы-

п.п.		ответ	бор ответа
1.	Почему государство регулирует кадровые процессы в частном секторе? А) Потому что может. Б) Для защиты прав работников, обеспечения социальной стабильности, поддержки занятости, развития экономики. В) Чтобы контролировать бизнес.		
2.	В чем преимущество дуальной системы образования (Германия)? А) В том, что она дешевая. Б) В сочетании теоретического обучения с практикой на предприятии, что обеспечивает высокую квалификацию выпускников и их востребованность. В) В том, что она долгая.		

Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

1. Трипартизм — это взаимодействие:
   А) Трех компаний
   Б) Государства, работодателей и профсоюзов
   В) Трех профсоюзов
   Г) Трех министерств
2. К прямым методам регулирования относится:
   А) Налоговые льготы
   Б) Лицензирование
   В) Госзаказ
   Г) Информирование
3. Государственный заказ на подготовку кадров реализуется через:
   А) Контрольные цифры приема
   Б) Коммерческие договоры
   В) Биржу труда
   Г) Частные агентства
4. Объектом государственной политики в сфере воспроизводства потенциала является:
   А) Система профессионального образования
   Б) Коммерческие банки
   В) Розничная торговля
   Г) Строительство

Тема 8. Основы кадрового аудита и проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики. (ИОПК-1.1, ИПКо ОС-3.1)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

п.п.	Вопрос
	Раскройте сущность и содержание кадрового аудита. В чем заключаются особенности внешнего и внутреннего аудита, их достоинства и недостатки?
	Охарактеризуйте направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый. Какова роль аудиторских правил и стандартов?
	Назовите основные противоречия и тенденции в развитии и реализации государственной кадровой политики России. В чем заключаются проблемы ее легитимации?
	Раскройте гендерные аспекты и этническую специфику кадрового потенциала страны. Каковы проблемы ротации кадров и взаимосвязи государственной кадровой политики и кадровой политики организаций?

1.2. Контрольное задание:

Разработайте программу проведения кадрового аудита в организации (на выбор). Определите цели, задачи, направления проверки, методы сбора информации и перечень документов, подлежащих анализу. Предложите форму итогового отчета и рекомендации по результатам аудита.

Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Почему важен внешний кадровый аудит, если есть внутренний? А) Он дешевле. Б) Он дает более объективную, независимую оценку, может увидеть то, к чему «замылился глаз» у внутренних специалистов. В) Он быстрее.		
2.	В чем проявляется гендерный дисбаланс в российской кадровой по-		

	литике? А) В большем количестве женщин. Б) В «стеклянном потолке» — женщины реже занимают высшие руководящие должности, несмотря на высокую квалификацию. В) В том, что женщины меньше работают.		

Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

1. Кадровый аудит — это:
   А) Проверка финансов
   Б) Диагностика кадровых процессов
   В) Подбор персонала
   Г) Обучение сотрудников
2. Внутренний аудит проводит:
   А) Приглашенная компания
   Б) Собственные специалисты организации
   В) Налоговая инспекция
   Г) Прокуратура
3. Проблема легитимации кадровой политики — это проблема:
   А) Финансирования
   Б) Признания, разработки и принятия концептуальных основ
   В) Ротации
   Г) Коррупции
4. «Стеклянный потолок» — это термин, описывающий:
   А) Высоту здания
   Б) Невидимые барьеры для карьерного роста женщин
   В) Прозрачность власти
   Г) Качество офиса

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	30-39

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.	
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, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
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.

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.

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем и тематикой письменных работ, а также методическими рекомендациями по их выполнению;
- перечнем вопросов.

Вопросы для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям:

Тема 1. Теоретико-методологические основы кадровой политики

1. В чем заключается принципиальное отличие кадровой политики как социального явления от других видов политики (экономической, социальной)?
2. Какие элементы входят в структуру кадрового потенциала общества?
3. Как демографическая ситуация в России влияет на формирование кадрового потенциала?
4. Что общего и в чем различия между понятиями «кадровые процессы» и «кадровые отношения»?
5. Какие внешние и внутренние факторы в наибольшей степени влияют на содержание кадровых процессов в современной России?
6. Назовите основные этапы исследования кадровых процессов. С чего следует начинать диагностику?
7. Какие количественные и качественные показатели используются для

характеристики кадровых процессов в государственной службе?
8. Что такое девиации в кадровых процессах? Приведите примеры профессиональной деформации государственных служащих.
9. Как традиции российской государственной службы влияют на современную культуру кадровых отношений?
10. Какие технологии управления кадровыми процессами являются наиболее эффективными на современном этапе?

Тема 2. Правовые и концептуальные основы кадровой политики в Российской Федерации

1. Какие статьи Конституции РФ имеют прямое отношение к регулированию кадровых процессов?
2. В чем выражается влияние международного права на формирование кадровой политики в России?
3. Какие разделы Трудового кодекса РФ являются основополагающими для кадровой работы?
4. Назовите основные федеральные законы, регулирующие государственную службу в РФ. В чем их особенности?
5. Что означает понятие «многосубъектность» государственной кадровой политики? Какие риски с этим связаны?
6. Каким образом народ может реально влиять на формирование кадровой политики в стране?
7. Сравните полномочия Президента РФ и Федерального Собрания в кадровой сфере. Чьи полномочия шире?
8. Какова роль судебной власти в формировании и реализации кадровой политики?
9. Какие институты гражданского общества наиболее активны в кадровой сфере? Приведите примеры.
10. Существуют ли противоречия между интересами государства и институтов гражданского общества в кадровой политике?

Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

1. Чем принципы кадровой политики отличаются от методов и технологий ее реализации?
2. Какие принципы кадровой политики вы считаете наиболее важными и почему?
3. Как объективные условия (экономические, социальные) влияют на формирование принципов кадровой политики?
4. Могут ли принципы кадровой политики вступать в противоречие друг с другом? Приведите примеры.
5. Раскройте содержание принципа профессионализма и компетентности. Как он реализуется на практике?
6. Какие элементы входят в структуру нормативно-правового механизма

кадровой политики?
7. Чем технологический механизм отличается от организационного механизма реализации кадровой политики?
8. Что понимается под «государственными механизмами защиты от непрофессионализма»? Эффективны ли они?
9. Какова роль государства в защите трудовых прав граждан, занятых в частном секторе?
10. Приведите пример соотношения принципа, механизма и конкретной технологии в кадровой политике.

Тема 4. Кадровая политика в системе государственной службы и муниципальная кадровая политика

1. В чем заключаются основные отличия кадровой политики на государственной гражданской службе от кадровой политики в коммерческой организации?
2. Каковы особенности правового регулирования кадровой политики на военной службе?
3. Какие требования предъявляются к кандидатам на замещение должностей государственной гражданской службы?
4. Как осуществляется формирование кадрового резерва на государственной службе?
5. Какие кадровые технологии могут быть использованы для противодействия коррупции?
6. В чем заключается специфика кадровой политики в законодательных (представительных) органах власти?
7. Какова динамика количественных и качественных характеристик кадрового корпуса государственной гражданской службы за последние годы?
8. Какие существуют формы взаимосвязи государственной и муниципальной кадровой политики?
9. Назовите основные проблемы кадрового обеспечения местного самоуправления в России.
10. Каковы государственные требования к муниципальным служащим и чем они отличаются от требований к государственным гражданским служащим?

Тема 5. Региональная кадровая политика и методология изучения состояния кадрового потенциала

1. В чем заключается специфика региональной кадровой политики по сравнению с федеральной?
2. Какие факторы (экономические, демографические, культурные) в наибольшей степени определяют содержание кадровой политики конкретного региона?
3. Приведите примеры регионов с разными типами кадровой политики.

Чем они различаются?

4. Какие концептуальные документы по кадровой политике принимаются в субъектах РФ?
5. Как административная реформа повлияла на содержание региональной кадровой политики?
6. Какие статистические показатели используются для анализа кадрового потенциала региона?
7. В чем преимущества и недостатки социологических методов (опросов, интервью) при изучении кадрового состава?
8. Каковы современные тенденции изменения качественного состава государственных служащих?
9. Что понимается под «интеллектуально-инновационным потенциалом» государственных структур и как его усилить?
10. Какие пути оптимизации кадрового состава государственных органов вы можете предложить?

Тема 6. Кадровая политика организации: теория и методика разработки

1. Какие элементы внешней среды оказывают наиболее существенное влияние на кадровую политику современной организации?
2. Как внутренняя среда организации (миссия, стратегия, финансы) определяет ее кадровую политику?
3. В чем отличие открытой кадровой политики от закрытой? Для каких организаций каждый тип более предпочтителен?
4. Что такое пассивная, реактивная, превентивная и активная кадровая политика? Приведите примеры.
5. Чем кадровая политика отличается от текущей кадровой работы? Может ли существовать одно без другого?
6. Как меняются приоритеты кадровой политики на стадиях формирования, роста, стабилизации и спада организации?
7. Какие кадровые риски являются наиболее опасными для организации?
8. Что включает в себя система обеспечения кадровой безопасности организации?
9. Какие этапы необходимо пройти при разработке концепции кадровой политики организации?
10. В чем разница между концептуальной, нормативно-правовой и кодифицированной формами объективации кадровой политики? Какая форма наиболее предпочтительна?

Тема 7. Государственное регулирование кадровых процессов в условиях многообразия форм собственности и государственная политика воспроизводства профессионального потенциала

1. Почему государство должно регулировать кадровые процессы в частном секторе экономики?

2. Какие механизмы государственного регулирования кадровых процессов являются наиболее действенными?
3. Что такое трипартизм и как он работает в современной России? Назовите основные органы и соглашения.
4. Приведите примеры прямых (административных) методов воздействия государства на кадровые процессы.
5. Приведите примеры косвенных (экономических) методов воздействия государства на кадровые процессы.
6. Какие новые формы работы с кадрами появляются в негосударственном секторе?
7. Каковы основные проблемы современной системы профессионального образования в России?
8. Как государство может влиять на подготовку кадров для приоритетных отраслей экономики?
9. Что представляет собой государственный заказ на подготовку кадров? Насколько он эффективен?
10. Какой зарубежный опыт в сфере подготовки и воспроизводства профессиональных кадров мог бы быть полезен для России?

Тема 8. Основы кадрового аудита и проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики

1. Чем кадровый аудит отличается от обычной проверки кадровой документации?
2. Каковы цели и задачи кадрового аудита в организации?
3. В каких случаях целесообразно привлекать внешних аудиторов, а когда достаточно внутреннего аудита?
4. Какие разделы (направления) должен включать комплексный кадровый аудит?
5. Какова роль аудиторских стандартов в обеспечении качества проверки?
6. Каковы основные противоречия в современной государственной кадровой политике России?
7. Что означает термин «легитимация» применительно к кадровой политике и почему это проблема?
8. Каковы механизмы ротации кадров и насколько они эффективны в противодействии коррупции?
9. В чем заключаются гендерные проблемы кадровой политики в России? Существует ли «стеклянный потолок»?
10. Как этническое разнообразие страны должно учитываться при формировании кадровой политики? Какие риски здесь существуют?

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. Жуков, А. Л. Управление персоналом. Аудит человеческих ресурсов организации : учебник / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. — Вологда : Инфра-Инженерия, 2025. — 312 с. — ISBN 978-5-9729-2308-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/500954

2. Понеделков А.В. Государственная кадровая политика и административно-политические элиты: учебное пособие / А.В. Понеделков, Т.П. Черкасова, О.А. Артюхин, А.С. Геворгян, Л.Л. Иванова, Е.Н. Кондратенко, А.А. Крицкая, О.И. Моисеенко. - Москва : Дело РАНХиГС, 2023. - 151 с. - ISBN 978-5-6047681-2-9. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/400657/reading

8.2. Дополнительная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2054180

2. Моисеев, А. В. Кадровая политика и кадровый аудит: современные аспекты : монография / А. В. Моисеев, Н. А. Ершова. — Москва : Русайнс, 2023. — 227 с. — ISBN 978-5-466-04415-7. — URL: https://book.ru/book/951845

3. Экономико-правовое воспитание и просвещение населения: важность, значимость, практики реализации : монография / С.А. Баженова, И.Н. Воблая, Н.А. Гаража [и др.]. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 229 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2137563. - ISBN 978-5-16-019786-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2137563

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

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 сту-

дентов 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. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года».

6.Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 №1288 (ред. от 03.01.2019) «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» (вместе с «Положением об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»).

7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 06.10.2022.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

9. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

10. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2025, действует с 01.01.2026) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

11. О муниципальной службе в Российской Федерации : Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 28.12.2025, действует с 01.01.2026) // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 10. – Ст. 1152.

12. О противодействии коррупции : Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228.

13. О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам : Федеральный закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 50 (ч. 4). – Ст. 6953.

14. О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

15. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 28.02.2026) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598. *(в части профессионального образования и дополнительного профессионального образования)*

16. О персональных данных : Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 31 (1 ч.). – Ст. 3451. *(регулирует обработку кадровых данных)*

17. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (ред. от 25.11.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 33. – Ст. 3196.

18. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации» : Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 (ред. от 26.08.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 11. – Ст. 1277.

19. О порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 20.09.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

20. О федеральном кадровом резерве на государственной гражданской службе : Указ Президента РФ от 12.02.2026 № 58 // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 12.02.2026.

21. Об утверждении Правил профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 05.03.2018 № 227 (ред. от 10.12.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 11. – Ст. 1637.

8.4. Интернет-ресурсы

1. Административно-управленческий портал http://www.aup.ru/
2. Деловой журнал «Управление персоналом» http://www.top-personal.ru
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru/
4. Журнал «Кадровый менеджмент» http://www.hrm.ru
5. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» http://www.cfin.ru
6. Методика BusinessStudio «Имитационное моделирование и функционально- стоимостной анализ» http://www.businessstudio.ru/procedures/business/fsa_imitacia
7. Российская государственная библиотека http://www.rsl.ru/
8. Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации http://www.duma.gov.ru/
9. Официальный сайт Правительства Российской Федерации http://government.ru/
10. Официальный сайт Правительства Нижегородской области http://government- nnov.ru/
11. Официальный сайт Администрации г. Нижнего Новгорода http://www.admgor.nnov.ru/
12. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru
13. Электронная библиотека «Grebennikon» http://grebennikon.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, в том числе 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. 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. 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-правовая система «Консультант».
9. http://www.garant.ru/ Справочно-правовая система «Гарант».