

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 26.03.2026 20:56:16
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.02 «Государственная кадровая политика»
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом
(наименование образовательной программы)

Очная
(форма обучения)

Год набора - 2025

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Рыжих Линда Викторовна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента

Заведующий кафедрой:

Лабудин Александр Васильевич, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента

Рабочая программа дисциплины Б1. В.ДВ.02.02 «Государственная кадровая политика» одобрена на заседании кафедры менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС.

протокол № 7 от «27» августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Государственная кадровая политика» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

ОТФ/ ТФ и рек- ви- зиты ПС (при наличии)**	Код компе- тенци и **	Наименование Компетенции **	Код ин- дикато- ра до- стиже- ния компе- тенций **	Наименование ин- дикатора достиже- ния компетенций **	Образовательный результат **
	ПКс - 4	Способен осуществлять поэтапный контроль реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов и координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	ПКс - 4.2	Координирует деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений	ПКс -4.2 3-1 Знает принципы организации взаимодействия с социальными службами города. ПКс -4.2 У-1 Умеет организовывать взаимодействие по кадровым вопросам с общественными организациями.

* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы/108 академических/81 астрономический час.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю предоставляется студенту в деканате.

Теоретические занятия (лекции) проводятся по потокам. Общий объем лекционного курса составляет 16 академических часов.

Практические занятия организуются по группам в виде семинаров в диалоговом режиме. Общий объем практических занятий составляет 24 академических часа.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 68 академических часов. В рамках самостоятельной работы студенты изучают теоретический материал в целях подготовки к устному опросу и тестированию, выполняют практические задания, готовятся к выступлению с докладами.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Государственная кадровая политика» относится к циклу дисциплин по выбору, обеспечивающих подготовку бакалавров по направлению 38.03.02 Менеджмент, профиль «Управление персоналом».

Изучается по очной форме обучения в 8-ом семестре (второй семестр 4-го курса).

Курс опирается на знание следующих дисциплин: Б1.О.18 «Управление человеческими ресурсами», Б1.В.ДВ.11.01 «Социология кадрового менеджмента», Б1.В.07 «Экономика и социология труда», Б1.В.11 «Инновационный менеджмент в управлении персоналом».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при подготовке и сдаче государственного экзамена.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

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	Концептуальные основы государственной кадровой политики. Понятие и методологические установки, цели	27	4			6							17	Д	

	и задачи государственной кадровой политики.													
Тема 2	Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой Основопологающие принципы, функции государственной кадровой политики.	27	4			6							17	Д, Т
Тема 3	Государственная кадровая политика и её роль и место в государственном управлении.	27	4			6							17	ПОЗ, О
Тема 4	Государственная кадровая политика как основа соци-	27	4			6							17	Д

	альной политики государства.													
Промежуточная аттестация														зачет
Итого		108	16			24							68	

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.

Т – тестирование.

Д – доклад.

О – опрос.

ПОЗ – практико-ориентированные задания.

В процессе обучения применяются следующие интерактивные формы: лекция-диалог, работа в малых группах, спарринг-партнерство.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Понятие и методологические установки, цели и задачи государственной кадровой политики. ПКс – 4.2.

Основные понятия, используемые в теории государственной кадровой политики: кадры, персонал, кадровый потенциал, кадровый корпус, трудовые ресурсы. Определение кадровой политики. Суть государственной кадровой политики. Цели и задачи государственной кадровой политики. Концепция государственной кадровой политики, как система исходных позиций и ведущих идей.

Тема 2. Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики. основополагающие подходы, принципы, функции государственной кадровой политики. ПКс – 4.2.

Правовой аспект государственной кадровой политики. Правовое регулирование как основной метод воздействия и управления кадровой деятельностью. Методы и механизмы правового регулирования. Трудовое право и цели трудового законодательства. Задачи и основные направления трудового законодательства. Роль административного права в регулировании общественных отношений. Конституционное право, как ведущая отрасль правовой системы, регулирующей государственное, политическое, социально-экономическое и территориальное устройство страны. Субъекты и объекты государственной кадровой политики.

Тема 3. Государственная кадровая политика и её роль и место в государственном управлении. ПКс – 4.2.

Многогранность понятия "кадровая политика". Основные приоритеты кадровой политики в современных условиях. Стратегическая цель государственной кадровой политики и пути её достижения. Системность государственного управления. Система подготовки кадров. Кадровые технологии и кадровая работа. Закономерности системы государственного управления. Условия обеспечения качества государственного управления. Управление трудовыми ресурсами в качестве объекта государственного и территориального управления. Управление занятостью как объект производственно-территориального управления. Управление персоналом как объектом отраслевого управления (министерство, объединение, предприятие). Кадровая политика как рычаг управления, посредством которого государство и общество способствуют социальному прогрессу.

Тема 4. Государственная кадровая политика как основа социальной политики государства. ПКс – 4.2.

Социальная роль государственной кадровой политики. особенности кадрового потенциала общества и его возможности. Теория человеческого

капитала. Подходы к раскрытию сущности и содержания государственной кадровой политики. Социологический подход: "социальное государство", "социальная политика", "социальное управление". Принципы государственной кадровой политики. Совершенствование государственной кадровой политики. Роль образования в осуществлении активной кадровой политики. Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы. Государственная служба как социальный институт. Сущность, основные задачи и принципы кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы. Развитие кадрового состава гражданской службы. Кадровая работа в государственном органе. Формирование кадрового состава, формирование и подготовка кадрового резерва, кадровые технологии оценки персонала. Управление служебно-деловой карьерой. Профессиональное развитие. Совершенствование государственной кадровой политики в системе государственной службы.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

1.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1. В.ДВ.02.02 «Государственная кадровая политика» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 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	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 	Ответ считается верным, если правильно установлены все

<p>нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>		<ol style="list-style-type: none"> 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	<p>соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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, БАА или 135). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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			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 используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): тестирование, доклад, опрос, практико-ориентированные задания.

Тема 1. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Понятие и методологические установки, цели и задачи государственной кадровой политики. ПКс – 4.2.

Типовые темы для докладов по теме 1

1. Понятие государственной кадровой политики: сущность, содержание, уровни интерпретации (широкий и узкий смысл).
2. Цели государственной кадровой политики: стратегические и оперативные приоритеты.
3. Основные задачи ГКП в современной России: от формирования кадрового резерва до противодействия коррупции.

4. Субъекты и объекты государственной кадровой политики: кто определяет курс и на кого он направлен.
5. Кадровая доктрина как исходная концептуальная идея ГКП: содержание и значение.
6. Методологические основы ГКП: системный, деятельностный и ценностный подходы.
7. Принципы государственной кадровой политики: общие (базисные), специфические и частные.

Тема 2. Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики. Основопологающие подходы, принципы, функции государственной кадровой политики. ПКс – 4.2.

Типовые темы для докладов по теме 2

1. Конституционные основы государственной кадровой политики Российской Федерации.
2. Федеральное законодательство в сфере ГКП: ключевые акты (ФЗ № 58, ФЗ № 79 и др.) и их системообразующая роль.
3. Региональное правовое регулирование кадровой политики: полномочия субъектов РФ и пределы автономии.
4. Субъекты ГКП: иерархия полномочий (Президент, Правительство, федеральные и региональные органы).
5. Ценностно-нормативный подход в ГКП: этика госслужбы и антикоррупционные стандарты.
6. Коммуникативная функция: взаимодействие с обществом, СМИ, экспертным сообществом.

Типовые тестовые задания по теме 2

1. Какая конституционная норма гарантирует гражданам РФ равный доступ к государственной службе?
 - а) ст. 29 Конституции РФ;
 - б) ст. 32 Конституции РФ;
 - в) ст. 37 Конституции РФ;
 - г) ст. 71 Конституции РФ.
2. Какой федеральный закон определяет правовые и организационные основы системы государственной службы РФ?
 - а) ФЗ № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»;
 - б) ФЗ № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»;
 - в) Трудовой кодекс РФ;
 - г) ФЗ № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления».
3. Какой закон регулирует вопросы поступления на гражданскую службу, её прохождения, аттестации и ротации?

- а) ФЗ № 58-ФЗ;
 - б) ФЗ № 79-ФЗ;
 - в) Конституция РФ;
 - г) Указ Президента РФ о кадровом резерве.
4. Кто определяет общие цели, задачи и приоритеты государственной кадровой политики (ГКП) в РФ?
- а) Правительство РФ;
 - б) Федеральное собрание РФ;
 - в) Президент РФ;
 - г) Министерство труда и социальной защиты РФ.
5. Какой принцип ГКП закрепляет право граждан на равный доступ к государственной службе?
- а) принцип законности;
 - б) принцип равного доступа;
 - в) принцип профессионализма;
 - г) принцип внепартийности.
6. Что является объектом государственной кадровой политики?
- а) государственные органы;
 - б) кадровые службы;
 - в) человеческие ресурсы, кадры и кадровые процессы;
 - г) политические партии.
7. Какая функция ГКП направлена на долгосрочное планирование кадрового потенциала государства?
- а) регулятивная;
 - б) мотивационная;
 - в) стратегическая;
 - г) контрольная.
8. Какой инструмент используется для долгосрочного планирования в рамках ГКП?
- а) кадровый аудит;
 - б) программно-целевой метод (федеральные и региональные программы);
 - в) квалификационный экзамен;
 - г) дисциплинарное взыскание.
9. Какой орган законодательно закрепляет основы и принципы ГКП?
- а) Президент РФ;
 - б) Правительство РФ;
 - в) Федеральное собрание РФ;
 - г) Верховный Суд РФ.
10. Что из перечисленного НЕ относится к принципам ГКП?
- а) законность;

- б) демократизм;
 - в) коммерциализация кадровых процессов;
 - г) профессионализм.
11. Какой механизм обеспечивает реализацию принципа равного доступа к госслужбе?
- а) назначение по усмотрению руководителя;
 - б) конкурс на замещение вакантных должностей (если иное не установлено законом);
 - в) рекомендация партийных органов;
 - г) наследственное замещение.
12. Кто контролирует соблюдение законности в кадровой сфере?
- а) политические партии;
 - б) общественные объединения;
 - в) судебная система и прокуратура;
 - г) кадровые службы госорганов.
13. Что такое кадровый резерв в контексте ГКП?
- а) список уволенных госслужащих;
 - б) база данных потенциальных кандидатов на замещение вакантных должностей;
 - в) перечень пенсионеров, вернувшихся на службу;
 - г) список кандидатов, отстранённых от должности.
14. Какой подход в ГКП ориентирован на использование современных кадровых технологий и управленческих методов?
- а) системный;
 - б) деятельностный;
 - в) ценностно-нормативный;
 - г) исторический.
15. Какая функция ГКП связана с обеспечением социальных гарантий госслужащих?
- а) мотивационная;
 - б) защитная;
 - в) прогностическая;
 - г) коммуникативная.

Тема 3. Государственная кадровая политика и её роль и место в государственном управлении. ПКс – 4.2.

Типовые вопросы для опроса по теме 3

1. Дайте определение государственной кадровой политики (ГКП).
2. В чём заключается ключевая роль ГКП в системе государственного управления?

3. Перечислите основные цели ГКП в РФ.
4. Какие уровни реализации ГКП существуют в РФ?
5. Кто является основными субъектами ГКП на федеральном уровне?
6. Что относится к объектам ГКП?
7. Назовите два ключевых федеральных закона, регулирующих государственную службу в РФ, с номерами и датами принятия.
8. Перечислите основополагающие принципы ГКП.
9. Как ГКП взаимодействует с институтами гражданского общества?
10. В чём состоит защитная функция ГКП?
11. Что такое кадровый резерв в контексте ГКП? Какова его роль?
12. Какие проблемы реализации ГКП выделяют на современном этапе?

Типовые ПОЗ по теме 3

1. Кейс «Конкурс на замещение должности»

В госорган объявлен конкурс на вакантную должность. Кандидат получил отказ, ссылаясь на «несоответствие профилю».

Задание:

- перечислите правовые основания, по которым кандидат может обжаловать решение;
- укажите, какие документы и в какие инстанции он должен подать;
- опишите, как ГКП обеспечивает прозрачность конкурсного отбора.

2. Ситуация «Конфликт интересов».

Государственный служащий участвует в принятии решения, затрагивающего интересы его близкого родственника.

Задание:

- определите, какие нормы ГКП и антикоррупционного законодательства нарушены;
- предложите порядок действий для урегулирования конфликта;
- укажите, какие профилактические меры ГКП может внедрить в подобных случаях.

3. Кейс «Кадровый резерв»

В регионе формируется кадровый резерв для замещения руководящих должностей.

Задание:

- разработайте 3–4 критерия отбора кандидатов (с обоснованием);
- предложите 2–3 механизма оценки их потенциала;
- объясните, как резерв способствует преемственности и стабильности управления.

4. Деловая игра «Разработка государственной кадровой политики для исполнительных органов власти»

Методические указания:

Предварительно слушатели должны изучить нормативную базу государственной кадровой политики.

Игра проводится в три тура.

Первый тур. Учебная группа делится на четыре группы. Каждая группа получает задание разработать глоссарий основных терминов (10-15 терминов), характеризующих государственную кадровую политику (30 минут).

Второй тур. Каждая группа представляет свой вариант глоссария с обоснованием выбора. Далее формируется аквариум и разрабатывается общий вариант глоссария основных терминов (30 минут).

Третий тур. Разработка структуры Концепции государственной кадровой политики для исполнительных органов власти. Каждая группа представляет свой вариант и его обосновывает (60 минут).

Далее формируется аквариум и разрабатывается общий вариант структуры Концепции государственной кадровой политики для исполнительных органов власти.

Преподаватель делит наблюдателей на 6 групп, по методу шести шляп они анализируют предложенный вариант структуры концепции.

Тема 4. Государственная кадровая политика как основа социальной политики государства. ПКс – 4.2.

Типовые темы для докладов по теме 4

1. Государственная кадровая политика (ГКП) как инструмент реализации социальной политики: сущность и механизмы взаимодействия.
2. Роль ГКП в обеспечении социальной справедливости и равных возможностей доступа к государственной службе.
3. Концептуальные основы интеграции ГКП в систему социальной политики государства.
4. Кадровая политика как фактор социальной стабильности: от управления персоналом к управлению общественными процессами.
5. Взаимосвязь ГКП с другими направлениями социальной политики (образование, здравоохранение, занятость).
6. Задачи ГКП по обеспечению равных социальных возможностей для различных групп населения.
7. Социальная функция ГКП: защита прав и интересов госслужащих, гарантии и льготы.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):
приведены в п.6.2.

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	0,20	20
КТ - 2	100	0,40	40
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

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

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

КТ-1

Тема 1, Тема 2

Тестирование

1. Что понимается под государственной кадровой политикой (ГКП) в широком смысле?
 - а) система мер по подбору персонала в коммерческих организациях;
 - б) совокупность целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений в стране;
 - в) порядок аттестации государственных служащих в отдельном ведомстве;
 - г) набор инструкций по ведению кадрового делопроизводства.
2. В чём заключается сущность ГКП?
 - а) в регулировании трудовых отношений исключительно в госсекторе;
 - б) в определении стратегии работы с кадрами на

- общегосударственном уровне для формирования, развития и рационального использования трудовых ресурсов;
- в) в контроле за частной кадровой политикой компаний;
- г) в разработке локальных нормативных актов для госорганов.
3. Что является научно-теоретическим фундаментом ГКП?
- а) трудовой кодекс РФ;
- б) концепция государственной кадровой политики;
- в) внутренние регламенты госорганов;
- г) указы Президента о кадровом резерве.
4. Какая из перечисленных целей НЕ относится к ГКП?
- а) обеспечение высокого профессионализма управленческого и технологического процессов;
- б) максимально эффективное использование интеллектуально-кадрового потенциала страны;
- в) увеличение прибыли государственных предприятий;
- г) сохранение и обогащение трудовых ресурсов страны.
5. Какая задача ГКП направлена на поддержание профессионального ядра госслужбы?
- а) внедрение системы КРІ для частных компаний;
- б) сохранение стабильного, высококвалифицированного профессионального ядра кадров госслужбы;
- в) сокращение численности госслужащих;
- г) передача кадровых функций на аутсорсинг.
6. Какая задача ГКП связана с привлечением новых кадров?
- а) укомплектование органов управления инициативными, профессионально компетентными, надёжными и добросовестными кадрами;
- б) ограничение доступа к госслужбе для молодых специалистов;
- в) отказ от конкурсного отбора;
- г) снижение требований к квалификации.
7. Какой принцип ГКП предполагает учёт научных подходов и данных при принятии кадровых решений?
- а) принцип сменяемости;
- б) принцип научности;
- в) принцип закрытости;
- г) принцип ведомственности.
8. Кто является субъектом ГКП?
- а) активный участник кадровых процессов, наделённый правами и ответственностью выработать и осуществлять ГКП;
- б) любой гражданин РФ;
- в) только кадровые службы госорганов;
- г) частные кадровые агентства.

9. Какой уровень механизма реализации ГКП представляет собой законодательную базу?
- а) концептуальный;
 - б) нормативно-правовой;
 - в) организационный;
 - г) технологический.
10. Что относится к объектам ГКП?
- а) только высшие должностные лица;
 - б) трудовые ресурсы страны, отдельные группы и категории населения, кадровые процессы и отношения;
 - в) исключительно госслужащие федерального уровня;
 - г) только выпускники вузов.
11. Какой документ является основой для регулирования социально-трудовых и кадровых отношений в России?
- а) трудовой кодекс РФ;
 - б) федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ»;
 - в) Конституция РФ;
 - г) указы Президента РФ.
12. Какие нормативные акты регулируют вопросы государственной службы в России?
- а) только федеральные законы;
 - б) Конституция РФ, федеральные законы, указы Президента, постановления Правительства;
 - в) только локальные нормативные акты госорганов;
 - г) только международные договоры.
13. Какой принцип правового регулирования кадровой сферы является основополагающим?
- а) принцип партийности;
 - б) принцип ведомственности;
 - в) принцип поддержания нормального функционирования кадровых процессов;
 - г) принцип закрытости.
14. Кто является главным субъектом государственной кадровой политики в России?
- а) политические партии;
 - б) профессиональные союзы;
 - в) Государство;
 - г) органы местного самоуправления.
15. Что относится к объектам государственной кадровой политики?
- а) только государственные служащие;
 - б) только руководители организаций;
 - в) трудовые ресурсы страны, кадровый потенциал, отдельные группы населения;

- г) только сотрудники коммерческих организаций.
16. Какой уровень власти формирует региональную государственную кадровую политику?
- а) Федеральные органы власти;
 - б) органы субъектов РФ;
 - в) муниципальные органы;
 - г) политические партии.
17. Какой принцип предполагает учёт научных подходов и данных при принятии кадровых решений?
- а) принцип преемственности;
 - б) принцип научности;
 - в) принцип демократизма;
 - г) принцип гласности.
18. Какой принцип обеспечивает равные возможности доступа к госслужбе?
- а) принцип лояльности;
 - б) принцип равного социального доступа;
 - в) принцип партийности;
 - г) принцип конфиденциальности.
19. Что означает принцип преемственности в ГКП?
- а) полный отказ от опыта прошлых лет;
 - б) сохранение лучших традиций и опыта кадровой работы при обновлении состава;
 - в) назначение только родственников действующих чиновников;
 - г) запрет на ротацию кадров.
20. Какая функция ГКП направлена на формирование профессионального ядра госслужбы?
- а) контроль за соблюдением трудового законодательства;
 - б) обеспечение стабильности и высокого профессионализма кадров;
 - в) регулирование трудовых споров;
 - г) разработка локальных нормативных актов.

КТ-2

Тема 3, Тема 4

Опрос

1. Что понимается под государственной кадровой политикой (ГКП)? Дайте определение и раскройте сущность понятия.
2. Каковы основные цели ГКП в современной России? Перечислите и кратко поясните каждую.
3. Назовите ключевые принципы ГКП. Как они реализуются на практике?
4. Кто является субъектами ГКП? Охарактеризуйте роль каждого субъекта.

5. Кто относится к объектам ГКП? Приведите примеры различных категорий объектов.

6. Перечислите основные направления ГКП. Какое из них, на ваш взгляд, наиболее приоритетно сегодня?

7. Какова роль нормативно-правовой базы в реализации ГКП? Назовите 3–4 ключевых документа, регулирующих ГКП.

8. Что включает механизм реализации ГКП? Опишите его основные блоки (нормативно-правовой, организационный и др.).

9. В чём заключаются особенности государственной службы как социально-правового института?

10. Каковы основные функции государственной службы в контексте ГКП?

11. Что такое государственная должность? Как классифицируются государственные должности?

12. Что понимается под кадровым резервом в системе государственной службы? Каковы принципы его формирования?

13. Опишите порядок прохождения государственной службы: основные этапы и процедуры.

14. Что такое аттестация государственного служащего? Каковы её цели и порядок проведения?

15. Перечислите основания для прекращения государственной службы. В чём их правовое значение?

16. В чём состоит роль этики в государственной кадровой политике? Что включает этический кодекс госслужащего?

17. Каковы основные проблемы реализации ГКП в современной России? Предложите пути их решения.

18. В чём заключаются особенности региональной кадровой политики? Как она соотносится с федеральной ГКП?

19. Каков зарубежный опыт реализации ГКП? Какие элементы можно адаптировать в российских условиях?

20. Каковы перспективы развития ГКП в РФ? Назовите ключевые тренды на ближайшие 5–10 лет.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Количество правильных ответов	0	Количество правильных ответов менее 55%
	25	Количество правильных ответов от 55% до 64%
	50	Количество правильных ответов от

		65% до 74%
	75	Количество правильных ответов от 75% до 84%
	100	Количество правильных ответов от 85% до 100%
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания опроса:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	0-20	<i>Ответ полностью и точно раскрывает суть вопроса. Приведены ключевые факты, понятия, даты или данные. Раскрытие глубокое, а не поверхностное.</i>
<i>Логика и структура ответа</i>	0-20	<i>Ответ структурирован, есть тезис, аргументация и вывод. Мысли изложены последовательно, аргументы логично связаны и подкрепляют основную мысль.</i>
<i>Грамотность и терминология</i>	0-20	<i>Специальная терминология используется корректно. Ответ изложен научным, соответствующим дисциплине.</i>
<i>Аргументация</i>	0-20	<i>Все утверждения подкреплены доказательствами: примерами, формулами, ссылками на теории, цитатами или конкретными данными. Отсутствуют голословные утверждения.</i>
<i>Полнота и лаконичность</i>	0-20	<i>Дан исчерпывающий ответ на поставленный вопрос без избыточной, нерелевантной информации. Ответ демонстрирует умение выделять главное и укладываться в требуемый объем.</i>
Итого максимально:	100	

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

Для решения задач открытого типа (кейсов, ПОЗ), тестовых заданий студенту разрешается использование калькулятора; программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных. Для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях студенту можно использовать любой соответствующий онлайн-инструмент.

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

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачёт проводится посредством устного опроса студента (диалога преподавателя со студентом) по билетам, цель которого заключается в выявлении индивидуальных достижений студента по пониманию основных положений дисциплины. Билеты содержат контрольные вопросы: по 3 вопроса (задания) в билете.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа; тестирование в СДО.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к зачету.

1. Понятие государственной кадровой политики (ГКП): сущность, цели и задачи.
2. Место и роль ГКП в системе государственного управления: функциональное значение.
3. Конституционные основы ГКП в РФ (ключевые статьи и их содержание).
4. Нормативно-правовая база ГКП: основные федеральные законы и подзаконные акты.
5. Принципы ГКП: перечень, содержание и практическое значение каждого.
6. Субъекты ГКП в Российской Федерации: уровни, полномочия, взаимодействие.
7. Объекты ГКП: кто и что входит в сферу кадрового регулирования государства.
8. Уровни реализации ГКП в РФ (федеральный, региональный, муниципальный): особенности и механизмы.
9. Функции ГКП: классификация и характеристика каждой функции.
10. Стратегическая и тактическая составляющие ГКП: содержание и взаимосвязь.

11. Кадровая политика и социальная политика государства: точки пересечения и взаимное влияние.
12. Механизмы обеспечения равного доступа граждан к государственной службе.
13. Кадровый резерв в системе ГКП: цели формирования, принципы отбора, порядок использования.
14. Аттестация и оценка эффективности государственных служащих: правовые основы, процедуры, критерии.
15. Профессиональное развитие госслужащих: формы, программы, нормативное регулирование.
16. Ротация кадров в государственной службе: цели, порядок, правовые основания.
17. Противодействие коррупции в кадровой работе: меры профилактики и контроля.
18. Особенности формирования ГКП на региональном уровне: примеры и проблемы.
19. Взаимодействие органов государственной власти с образовательными организациями в рамках ГКП.
20. Проблемы реализации ГКП в современной России: анализ и пути решения.
21. Цифровые технологии в кадровой политике государства: возможности и риски.
22. Международные практики ГКП: краткий обзор и потенциал адаптации в РФ.
23. Социальные гарантии и льготы для госслужащих как элемент ГКП: виды и значение.
24. Роль институтов гражданского общества в формировании и реализации ГКП.
25. Показатели эффективности ГКП: количественные и качественные критерии оценки.
26. ГКП и трудовое законодательство: зоны пересечения и специфика регулирования госслужбы.
27. Этика и служебное поведение госслужащих: нормативное регулирование и механизмы контроля.
28. Кадровая безопасность в системе ГКП: понятие, угрозы, меры защиты.
29. Современные тенденции развития ГКП в РФ: приоритеты до 2030 г. (с опорой на действующие стратегии).
30. Сравнительный анализ ГКП РФ и иной страны (по выбору студента): сходства, различия, уроки для российской практики.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ								
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p>1. Что является сущностной характеристикой государственной кадровой политики (ГКП)?</p> <p>а) система мер по подбору персонала в коммерческих организациях; б) стратегия работы с кадрами на общегосударственном уровне, направленная на формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов; в) сорадок ведения кадрового делопроизводства в госорганах; г) совокупность локальных регламентов по аттестации госслужащих.</p> <p>2. Какая из целей не относится к ГКП?</p> <p>а) обеспечение госорганов высококвалифицированными кадрами; б) повышение профессионализма госслужащих; в) максимизация прибыли государственных предприятий; г) эффективное использование кадрового потенциала страны.</p> <p>3. Какой принцип ГКП предполагает опору на научные подходы и данные при принятии кадровых решений?</p> <p>а) принцип преемственности; б) принцип научности; в) принцип закрытости; г) принцип ведомственности.</p> <p>4. Какой принцип обеспечивает равный доступ граждан к госслужбе?</p> <p>а) принцип лояльности; б) принцип равного социального доступа; в) принцип партийности; г) принцип конфиденциальности.</p> <p>5. Какая статья Конституции РФ гарантирует равный доступ к государственной службе?</p> <p>а) ст. 29; б) ст. 32; в) ст. 37; г) ст. 71.</p>								
Задание закрытого типа на установление соответствия	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;</p> <p>список 2 – утверждения,</p>	<p>1. Соотнесите принцип государственной кадровой политики с его сутью.</p> <table border="1" data-bbox="863 1771 1458 2047"> <thead> <tr> <th data-bbox="863 1771 1114 1805">Принципы</th> <th data-bbox="1114 1771 1458 1805">Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="863 1805 1114 1928">А. Законность</td> <td data-bbox="1114 1805 1458 1928">1. Опора на данные мониторинга, исследования и прогнозирование при принятии кадровых решений</td> </tr> <tr> <td data-bbox="863 1928 1114 2018">Б. Профессионализм</td> <td data-bbox="1114 1928 1458 2018">2. Соблюдение норм права при формировании и реализации кадровой политики</td> </tr> <tr> <td data-bbox="863 2018 1114 2047">В. Равный социаль-</td> <td data-bbox="1114 2018 1458 2047">3. Обеспечение равных</td> </tr> </tbody> </table>	Принципы	Содержание	А. Законность	1. Опора на данные мониторинга, исследования и прогнозирование при принятии кадровых решений	Б. Профессионализм	2. Соблюдение норм права при формировании и реализации кадровой политики	В. Равный социаль-	3. Обеспечение равных
Принципы	Содержание									
А. Законность	1. Опора на данные мониторинга, исследования и прогнозирование при принятии кадровых решений									
Б. Профессионализм	2. Соблюдение норм права при формировании и реализации кадровой политики									
В. Равный социаль-	3. Обеспечение равных									

	<p>свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>ный доступ</p>	<p>возможностей для всех граждан при поступлении на госслужбу</p>										
		<p>Г. Преемственность</p>	<p>4.Поддержание высокого уровня квалификации госслужащих, требование соответствия компетенций должности</p>										
		<p>Д. Научность</p>	<p>5.Сохранение лучших традиций кадровой работы при обновлении состава</p>										
		<p>2. Соотнесите субъект ГКП с основной функцией, которую он выполняет</p>											
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Субъекты</th> <th>Функции</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А. Президент РФ</td> <td>1.Разработка и реализация федеральных программ по развитию госслужбы</td> </tr> <tr> <td>Б. Федеральное собрание РФ.</td> <td>2.Принятие федеральных законов в сфере госслужбы и кадровой политики</td> </tr> <tr> <td>В. Правительство РФ</td> <td>3.Установление общих принципов и направлений ГКП, издание указов и распоряжений</td> </tr> <tr> <td>Г. Министерство труда и социальной защиты РФ</td> <td>4.Реализация региональной кадровой политики, адаптация федеральных норм к условиям субъекта</td> </tr> <tr> <td>Д. Органы субъектов РФ</td> <td>5.Методическое сопровождение и нормативное регулирование кадровых процессов, разработка стандартов</td> </tr> </tbody> </table>		Субъекты	Функции	А. Президент РФ	1.Разработка и реализация федеральных программ по развитию госслужбы	Б. Федеральное собрание РФ.	2.Принятие федеральных законов в сфере госслужбы и кадровой политики	В. Правительство РФ	3.Установление общих принципов и направлений ГКП, издание указов и распоряжений	Г. Министерство труда и социальной защиты РФ	4.Реализация региональной кадровой политики, адаптация федеральных норм к условиям субъекта
Субъекты	Функции												
А. Президент РФ	1.Разработка и реализация федеральных программ по развитию госслужбы												
Б. Федеральное собрание РФ.	2.Принятие федеральных законов в сфере госслужбы и кадровой политики												
В. Правительство РФ	3.Установление общих принципов и направлений ГКП, издание указов и распоряжений												
Г. Министерство труда и социальной защиты РФ	4.Реализация региональной кадровой политики, адаптация федеральных норм к условиям субъекта												
Д. Органы субъектов РФ	5.Методическое сопровождение и нормативное регулирование кадровых процессов, разработка стандартов												
<p>3. Соотнесите механизм реализации ГКП с его основной целью</p>													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Механизмы</th> <th>Назначение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А. Кадровый резерв</td> <td>1.Обеспечение преемственности и планомерного обновления кадров</td> </tr> <tr> <td>Б. Аттестация госслужащих</td> <td>2.Оценка уровня квалификации и соответствия должности</td> </tr> <tr> <td>В. Ротация кадров</td> <td>3.Повышение квалификации, приобретение новых знаний и навыков</td> </tr> <tr> <td>Г. Профессиональное развитие</td> <td>4.Открытие равного доступа к госслужбе на основе компетенций</td> </tr> <tr> <td>Д. Конкурсный отбор</td> <td>5. Предотвращение застоя, расширение кругозора, профилактика коррупции</td> </tr> </tbody> </table>		Механизмы	Назначение	А. Кадровый резерв	1.Обеспечение преемственности и планомерного обновления кадров	Б. Аттестация госслужащих	2.Оценка уровня квалификации и соответствия должности	В. Ротация кадров	3.Повышение квалификации, приобретение новых знаний и навыков	Г. Профессиональное развитие	4.Открытие равного доступа к госслужбе на основе компетенций	Д. Конкурсный отбор	5. Предотвращение застоя, расширение кругозора, профилактика коррупции
Механизмы	Назначение												
А. Кадровый резерв	1.Обеспечение преемственности и планомерного обновления кадров												
Б. Аттестация госслужащих	2.Оценка уровня квалификации и соответствия должности												
В. Ротация кадров	3.Повышение квалификации, приобретение новых знаний и навыков												
Г. Профессиональное развитие	4.Открытие равного доступа к госслужбе на основе компетенций												
Д. Конкурсный отбор	5. Предотвращение застоя, расширение кругозора, профилактика коррупции												
<p>Задание закрытого типа с выбором</p>	<p>1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается</p>	<p>1 Какие из перечисленных документов формируют правовую основу государственной кадровой политики в РФ? а) Конституция РФ;</p>											

нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	<p>несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>б) Федеральный закон № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»;</p> <p>в) Трудовой кодекс РФ;</p> <p>г) Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»;</p> <p>д) Устав коммерческой организации.</p>
		<p>2. Какие принципы относятся к основополагающим принципам государственной кадровой политики?</p> <p>а) принцип законности;</p> <p>б) принцип партийности;</p> <p>в) принцип профессионализма;</p> <p>г) принцип равного социального доступа;</p> <p>д) принцип конфиденциальности.</p>
		<p>3. Кто является субъектами государственной кадровой политики на федеральном уровне?</p> <p>а) Президент РФ;</p> <p>б) Федеральное собрание РФ;</p> <p>в) органы местного самоуправления;</p> <p>г) Правительство РФ;</p> <p>д) профсоюзы.</p>
		<p>4. Что относится к объектам государственной кадровой политики?</p> <p>а) государственные гражданские служащие;</p> <p>б) военнослужащие;</p> <p>в) сотрудники коммерческих организаций;</p> <p>г) кадровые процессы и отношения в госорганах;</p> <p>д) трудовые ресурсы страны в целом.</p>
		<p>5. Какие механизмы используются для реализации государственной кадровой политики?</p> <p>а) кадровый резерв;</p> <p>б) аттестация госслужащих;</p> <p>в) конкурсный отбор на госслужбу;</p> <p>г) аутсорсинг кадровых функций в частные компании;</p> <p>д) профессиональное развитие и переподготовка.</p>
Задание закрытого типа на установление последовательности	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>1. Установите последовательность этапов формирования кадрового резерва госслужбы.</p> <p>а) оценка и аттестация кандидатов;</p> <p>б) объявление конкурса и приём документов;</p> <p>в) включение в резерв и оформление документов;</p> <p>г) разработка критериев отбора и профиля должности;</p> <p>д) проведение конкурсных испытаний (тесты, собеседования).</p>
		<p>2. Расположите в правильной последовательности этапы прохождения государственной гражданской службы.</p> <p>а) аттестация или квалификационный экзамен;</p> <p>б) назначение на должность;</p> <p>в) поступление на службу (конкурс, проверка документов);</p> <p>г) профессиональное развитие (обучение, повышение квалификации);</p> <p>д) перевод на другую должность или увольнение.</p>
		<p>3. Установите порядок действий при проведении конкурса</p>

		<p>на замещение вакантной должности госслужащего.</p> <p>а) публикация объявления о конкурсе; б) рассмотрение и проверка документов кандидатов; в) проведение оценочных мероприятий (тесты, кейсы, интервью); г) приём заявлений и документов от претендентов; д) принятие решения конкурсной комиссией и издание приказа о назначении.</p> <p>4. Расположите в хронологической последовательности этапы разработки и реализации программы кадрового развития госслужбы.</p> <p>а) мониторинг и оценка эффективности программы; б) утверждение программы и выделение ресурсов; в) анализ кадровых потребностей и формулирование целей; г) реализация мероприятий (обучение, стажировки и т. п.); д) разработка проекта программы и согласование с заинтересованными сторонами.</p> <p>5. Установите последовательность действий при увольнении госслужащего по инициативе представителя нанимателя.</p> <p>а) издание приказа об увольнении; б) уведомление госслужащего о предстоящем увольнении (с указанием оснований); в) оформление трудовой книжки и расчётных документов; г) проведение служебной проверки (при необходимости); д) фиксация факта отказа от перевода на другую должность (если предлагался).</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>1. Какой документ является основополагающим для определения системы видов государственной службы в РФ?</p> <p>Варианты ответа: а) Трудовой кодекс РФ; б) Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»; в) Федеральный закон № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»; г) Указ Президента РФ о кадровой политике.</p> <p>2. Какой принцип ГКП обеспечивает равные возможности для всех граждан при поступлении на государственную службу?</p> <p>Варианты ответа: а) принцип лояльности; б) принцип партийности; в) принцип равного социального доступа; г) принцип конфиденциальности.</p> <p>3. Что является первичной стадией при формировании кадрового резерва госслужбы?</p>

		<p>Варианты ответа:</p> <p>а) проведение конкурсных испытаний;</p> <p>б) разработка критериев отбора и профиля должности;</p> <p>в) публикация объявления о приёме документов;</p> <p>г) аттестация кандидатов.</p>
		<p>4. Кто утверждает федеральный кадровый резерв на государственной гражданской службе?</p> <p>Варианты ответа:</p> <p>а) Правительство РФ;</p> <p>б) Министерство труда и социальной защиты РФ;</p> <p>в) Президент РФ;</p> <p>г) Федеральное собрание РФ.</p>
		<p>5. Какой механизм ГКП направлен на предотвращение застоя кадров и профилактику коррупции в госорганах?</p> <p>Варианты ответа:</p> <p>а) аттестация госслужащих;</p> <p>б) ротация кадров;</p> <p>в) конкурсный отбор;</p> <p>г) профессиональное развитие.</p>
Задание открытого типа с развернутым ответом	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.</p>	<p>Задание 1. Опишите механизм формирования и использования федерального кадрового резерва. Какие цели он преследует? Укажите не менее 3 нормативных актов, регулирующих его функционирование.</p> <p>Задание 2. В чём заключается защитная функция ГКП? Перечислите не менее 4 социальных гарантий для госслужащих и объясните, как они способствуют реализации социальной политики государства.</p> <p>Задание 3. Охарактеризуйте уровни реализации ГКП в РФ (федеральный, региональный, муниципальный). Для каждого уровня укажите 2–3 ключевых полномочия и приведите примеры нормативных актов, их закрепляющих.</p> <p>Задание 4. Какие проблемы реализации ГКП существуют в современной России? Назовите 3–4 проблемы и предложите по одному конкретному решению для каждой.</p> <p>Задание 5. Как ГКП взаимодействует с образовательной политикой государства? Приведите 3 примера такого взаимодействия и объясните, как оно влияет на качество госслужбы.</p>

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал</i>	40

<p>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</p>	
<p>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</p>	30-39
<p>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.</p>	20-29
<p>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. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	0-19

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

Не используются

7. Методические материалы по освоению дисциплины

При подготовке к аудиторным занятиям студенты должны ознакомиться с соответствующими темами, материал по которым содержится в указанной в данной рабочей программе основной литературе. При подготовке ответов на контрольные вопросы по теме, а также при выполнении практических заданий по уже пройденной теме, студенты используют рекомендованную в данной рабочей программе дополнительную литературу.

При посещении лекций студент обязан вести конспект и при проведении

контроля предоставление преподавателю конспектов лекций является обязательным.

Проведение семинарских занятий предполагает активное обсуждение предлагаемых вопросов в рамках устного опроса, тем докладов, а также выполнение практического задания. Для этого всем студентам необходимо готовиться к каждому семинару, используя предлагаемые источники из списка основной литературы.

Цель докладов более глубоко раскрыть изучаемые темы за счет привлечения дополнительных источников, поиск которых осуществляют сами студенты на основе использования фондов библиотеки СЗИУ РАНХиГС и других общедоступных библиотек города, а также электронных информационных баз в интернет-классе научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС, а также электронной полнотекстовой базы журнальных статей «Интегрум» с сайта научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС.

Выбор темы доклада определяется самим студентом в рамках предлагаемой к обсуждению общей темы семинарского занятия. Тема и структура доклада согласовывается с преподавателем. Помимо теории вопроса в рамках доклада студенту необходимо отразить практические аспекты ее применения, продемонстрировав не только свои знания, но и умение использовать их для решения практических задач.

При подготовке к аудиторным занятиям студенты должны ознакомиться с практическим заданием.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Василенко Н.А. Государственная кадровая политика: учебник / Н.А. Василенко. — Москва: Юрайт, 2023. — 384 с.

2. Доронина О.Н., Волков А.В. Кадровая политика государства: теория и практика управления персоналом государственных органов власти: учеб.-методич. пособие / О.Н. Доронина, А.В. Волков. — СПб.: Издательство Политехнического университета, 2021. — 224 с.

3. Емельянов Г.С. Управление кадровой политикой в органах государственной власти Российской Федерации: учебное пособие / Г.С. Емельянов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2020. — 160 с.

4. Зубова Я.В. Современные тенденции развития государственной кадровой политики России: монография / Я.В. Зубова. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2022. — 240 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Авдеев Р.Ф. Теоретико-правовые основы государственной кадровой политики Российской Федерации : монография / Р.Ф. Авдеев. — Волгоград: Волгоградский юридический институт, 2021. — 216 с.

2. Голубков, Е. П. Стратегический менеджмент [Текст]: учебник и практикум для вузов / Е. П. Голубков. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 290 с.

3. Петрова Т.И. Основы формирования и реализации государственной кадровой политики: учебно-методическое пособие / Т.И. Петрова. — Омск: Изд-во ОмГУПС, 2021. — 180 с.

4. Семенов К.К. Эффективность кадрового менеджмента в государственном управлении: методология оценки и практики внедрения: монографический сборник статей / К.К. Семенов. — Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2023. — 200 с

5. Сергеев Д.М. Развитие государственной службы и управление кадровыми ресурсами: современный этап и перспективы / Д.М. Сергеев. — Тюмень: Тюменский государственный университет, 2020. — 192 с.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

8.4 Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а так же через сайт научной библиотеки к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «ZNANIUM.COM»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «BOOK.RU»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «IPR SMART»

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/