

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора по учебной работе

\_\_\_\_\_ Ф.Д. Кодзоева

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.В.05 Кадровая политика и кадровый аудит в реализации  
государственных и муниципальных проектов

( индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (*магистратура*)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование)

Программа магистратуры

«Управление государственными и муниципальными проектами»

Квалификация выпускника – магистратура

Форма обучения очная, заочная

(очная, заочная, очно-заочная)

Магас, 2022г.

## **1. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» являются формирование современных представлений о кадровой политике и кадровом аудите организации, умений максимально использовать кадровый потенциал организации.

Задачи:

–Сформировать навык анализа внешней и внутренней среды функционирования организации.

–Уметь реализовывать открытую (закрытую) кадровую политику в зависимости от факторов внешней и внутренней среды организации;

–Закрепить знания типологии кадровой стратегии организации, принятый ее руководством.

–Научить выстраивать уровни планирования кадровой политики.

–Осуществлять оценку компетентности персонала.

*Для дисциплин, формирующих профессиональные компетенции:* Формируемые дисциплиной знания и умения готовят выпускника данной образовательной программы к выполнению следующих обобщенных трудовых функций (трудовых функций):

**НЕТ ПРОФСТАНДАРТОВ ПО ЭТОМУ НАПРАВЛЕНИЮ**

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры**

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В соответствии с учебным планом период обучения по дисциплине – 3,4-й семестр.

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» в силу занимаемого ей места в ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебном плане по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами.

В качестве «входных» знаний дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин «Теория и механизмы государственного управления», «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления».

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» может являться предшествующей для получения навыков профессиональной деятельности.

**3. Результаты освоения дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции (закрепленный за дисциплиной)	В результате освоения дисциплины обучающийся <b>должен:</b>
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	И-1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели;	И-1. 3-1 знает методики командообразования; общие формы и методы ориентирования и организации деятельности команды, основные теории лидерства и стили руководства  И-1. У-2. умеет формулировать задачи членам команды с учетом возможностей их личностного, образовательного и профессионального роста, разрабатывать командную стратегию, применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели
		И-2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений;	И-2.3-1. Знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели.  И-2. У-1. Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
ПК-2	Владение методами, инструментами проектной деятельности в органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления	И-1 Демонстрирует владение методами, инструментами проектной деятельности в органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления	И-1 3-1 Знает современные методы и инструменты проектной деятельности в органах государственной власти и органах местного самоуправления  И-1 У-1 Умеет использовать современные методы и инструменты проектной деятельности в органах государственной власти и органах местного самоуправления

**4. Структура и содержание дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов»**

**4.1. Структура дисциплины (модуля)**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

№	Наименование темы (раздела)	Количество часов					СР
		Всего	Контактные часы (аудиторная работа)				
			Л	С	ПЗ	ГК/ИК	
1	2	3	4	5	6	7	8
Семестр № 3,4							
1.	Кадровая политика как социальное явление	18	4	4			10
2.	Кадровый потенциал общества	18	4	4			10
3.	Правовые основы кадровой политики	18	4	4			10
4.	Концептуальные основы кадровой политики	18	4	4			10
5.	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	20	4	4			12
6.	Кадровая политика в системе государственной службы	20	4	4			12
7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	20	4	4			12
8.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	20	4	4			12
9.	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	20	4	4			12
10.	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	18	4	4			10
11.	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	20	4	4			12
12.	Государственное	20	4	4			12

№	Наименование темы (раздела)	Количество часов				
		Всего	Контактные часы (аудиторная работа)			СР
	регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности					
13.	Кадровая политика организации	18	4	4		10
14.	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	20	4	4		12
15.	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	20	4	4		12
16.	Основы кадрового аудита	19	4	4		11
<b>Всего</b>		<b>324</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>179</b>
<i>Промежуточная аттестация (зачет) 3 семестр</i>						
<i>Промежуточная аттестация (экзамен) 4 семестр</i>						
<b>ИТОГО</b>		<b>324</b>	<b>128</b>			<b>179</b>

**4.2. Содержание дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов»**

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
1.	Кадровая политика как социальное явление	Основные понятия теории кадровой политики: Структура и многоуровневый характер кадровой политики. Профессионально-деятельностная природа кадровой политики. Социальная сущность кадровой политики.
2.	Кадровый потенциал общества	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития. Состояние и основные тенденции изменения состава населения как социальной основы формирования кадрового потенциала.
3.	Правовые основы кадровой политики	Место и роль Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, актов международного права в регулировании процессов формирования и реализации кадровой политики. Законодательство о государственной службе Российской Федерации как правовая основа кадровой политики в системе государственного управления.
4.	Концептуальные основы кадровой политики	Многоуровневый характер кадровой политики. Явления многосубъектности и разнообъектности кадровой политики Структура субъектов государственной кадровой политики.

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
		<p>Народ как первосубъект государственной кадровой политики Российской Федерации. Конституционные основы государственной кадровой политики.</p> <p>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.</p> <p>Институты гражданского общества (политические партии, общественные объединения и организации) как локальные субъекты государственной кадровой политики.</p>
5.	<p>Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики</p>	<p>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.</p> <p>Механизмы реализации кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.</p> <p>Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.</p> <p>Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.</p> <p>Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.</p>
6.	<p>Кадровая политика в системе государственной службы</p>	<p>Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.</p> <p>Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.</p> <p>Кадровая политика государственного органа.</p> <p>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.</p> <p>Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.</p> <p>Количественная и качественная характеристика кадрового</p>

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
		корпуса государственной гражданской службы. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.
7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	Система объективных и субъективных факторов, обуславливающих 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.
8.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обуславливающих 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.
9.	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	Роль и значение кадрового обеспечения местного самоуправления. Цель, задачи и содержание муниципальной кадровой политики. Взаимосвязь государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. Структура нормативной правовых основ муниципальной кадровой политики. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Основные направления, особенности и технологии реализации муниципальной кадровой политики. Методика исследования кадрового потенциала муниципального образования. Особенности кадровой политики на муниципальной службе. Государственные требования к кадрам муниципальной службы.
10.	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального	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,

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
	потенциала общества	<p>механизмы реализации. Правовые основы и принципы функционирования системы профессионального образования.</p> <p>Основные тенденции развития профессионального образования в современном обществе. Структура учреждений профессионального образования России. Особенности воспроизводства профессионального потенциала общества для системы государственного управления.</p> <p>Государственный заказ как механизм формирования кадрового потенциала государственной службы.</p> <p>Зарубежный опыт государственного регулирования воспроизводства профессионального потенциала общества и возможности его адаптации в России.</p>
11.	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	<p>Кадровые процессы и отношения как объект научного анализа: понятие, сущность, структура. Анализ факторов, определяющих содержание современных кадровых процессов в Российской Федерации.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
12.	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	<p>Социально-экономические и правовые основа государственного регулирования кадровых процессов и отношений в организациях и предприятиях всех форм собственности. Динамика функций и механизмов государственного воздействия на работу с кадрами в организациях и предприятиях с различными формами собственности.</p> <p>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</p>



№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
		предпринимательской сфере. Тенденции становления новых форм работы с кадрами в негосударственном секторе.
13.	Кадровая политика организации	<p>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. Основопологающие 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</p>
14.	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	<p>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.</p>
15.	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	<p>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.</p>

№	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	2	3
16.	Основы кадрового аудита	<p>Сущность и содержание кадрового аудита. Отечественный и зарубежный опыт. Аудит как форма диагностического исследования. Понятие аудит, аудиторская деятельность, аудитор.</p> <p>Направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый; их сущность и особенности. Классификация аудиторской и консультационной деятельности.</p> <p>Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки Организация как объект аудита.</p> <p>Нормативно - правовые документы по вопросам аудита.</p> <p>Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности. Основные характеристики стандартов.</p>

## 5. Образовательные технологии

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- семинары, практические занятия (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ. Учебное задание (работа) считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся осуществляют теоретическое изучение дисциплины с учётом лекционного материала, готовятся к практическим занятиям, выполняют домашнее задания, осуществляют подготовку к промежуточной аттестации.

Содержание дисциплины, виды, темы учебных занятий и форм контрольных мероприятий дисциплины представлены в разделе 5 настоящей программы и фонде оценочных средств по дисциплине.

**Текущая аттестация по дисциплине (модулю).** Оценивание обучающегося на занятиях осуществляется в соответствии с положением о текущей аттестации обучающихся в университете.

По итогам текущей аттестации, ведущий преподаватель (лектор) осуществляет допуск обучающегося к промежуточной аттестации.

**Допуск к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).** Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им всех

заданий и мероприятий, предусмотренных настоящей программой дисциплины в полном объеме. Преподаватель имеет право изменять количество и содержание заданий, выдаваемых обучающимся (обучающемуся), исходя из контингента (уровня подготовленности).

Допуск обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине осуществляет преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия.

Обучающийся, имеющий учебные (академические) задолженности (пропуски учебных занятий, не выполнивший успешно задания(е)) обязан отработать их в полном объеме.

**Отработка учебных (академических) задолженностей по дисциплине (модулю).** В случае наличия учебной (академической) задолженности по дисциплине, обучающийся отрабатывает пропущенные занятия и выполняет запланированные и выданные преподавателем задания. Отработка проводится в период семестрового обучения или в период сессии согласно графику (расписанию) консультаций преподавателя.

Обучающийся, пропустивший *лекционное занятие*, обязан предоставить преподавателю реферативный конспект соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым вопросам в соответствии с настоящей программой.

Обучающийся, пропустивший *практическое занятие*, отрабатывает его в форме реферативного конспекта соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым на *практическом* занятии вопросам в соответствии с настоящей программой или в форме, предложенной преподавателем. Кроме того, выполняет все учебные задания. Учебное задание считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

Преподаватель имеет право снизить балльную (в том числе рейтинговую) оценку обучающемуся за невыполненное в срок задание (по неуважительной причине).

**Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю).** Формой промежуточной аттестации по дисциплине определен экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в соответствии с положением о промежуточной аттестации обучающихся в университете и оценивается: и рейтинговых баллов, назначаемых в соответствии с принятой в вузе балльно-рейтинговой системой.

Оценка знаний обучающегося оценивается по критериям, представленным в фонде оценочных средств по дисциплине.

## **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю), входящий в состав соответственно рабочей программы дисциплины (модуля), включает в себя:

- перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины (п. 3);
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также описание шкал оценивания, включающих три уровня освоения компетенций (минимальный, базовый, высокий). Примерные критерии оценивания различных форм промежуточной аттестации приведены в таблицах 6.1 и 6.2. Такие критерии должны быть разработаны по всем формам оценочных средств, используемых для

формирования компетенций данной дисциплины;

– типовые контрольные задания и другие материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

– методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

**Таблица 6.1**

**Критерии оценки промежуточной аттестации в форме зачета**

Оценка	Характеристика требований к результатам аттестации в форме зачета
«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов или в целом, или большей частью, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы или в основном сформированы, все или большинство предусмотренных рабочей программой учебных заданий выполнены, отдельные из выполненных заданий содержат ошибки
«Не зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые навыки работы не сформированы или сформированы отдельные из них, большинство предусмотренных рабочей учебной программой заданий не выполнено либо выполнено с грубыми ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимуму.

**Таблица 6.2**

**Критерии оценки промежуточной аттестации в форме экзамена**

Оценка	Характеристика требований к результатам аттестации в форме экзамена
«Отлично»	Теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов, системно и глубоко, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены безупречно, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимуму.
«Хорошо»	Теоретическое содержание курса освоено в целом без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены с отдельными неточностями, качество выполнения большинства заданий оценено числом баллов, близким к максимуму.
«Удовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено большей частью, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий выполнены, отдельные из выполненных заданий содержат ошибки.
«Неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые навыки работы не сформированы или сформированы отдельные из них, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий не выполнено либо выполнено с грубыми ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимуму.

Все формы оценочных средств, приводимые в рабочей программе, должны

соответствовать содержанию учебной дисциплины, и определять степень сформированности компетенций по каждому результату обучения.

**Типовые контрольные задания и другие материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)**

1. Дайте определение и сущность категории государственная кадровая политика.
2. Перечислите главные цели государственной кадровой политики Российской Федерации.
3. Назовите задачи государственной кадровой политики, которые конкретизируют ее цели и соответствуют современным тенденциям государственного и муниципального управления.
4. Раскройте методы анализа, планирования и организации профессиональной деятельности в сфере кадровой политики и кадрового аудита.
5. Дайте характеристику системе управления персоналом, принципы формирования команды для решения поставленных задач в сфере государственной кадровой политики и проведения кадрового аудита.
6. Перечислите методы правового регулирования кадровых процессов и отношений.
7. Назовите элементы механизма правового регулирования кадровой деятельности.
8. Какова роль Конституции РФ в регулировании кадровых отношений в государстве и обществе?
9. Назовите цели и задачи кадрового аудита.
10. Дайте характеристику этапов проведения кадрового аудита в организации с учетом владения принципами и современными методами управления кадровыми процессами и операциями.
11. Раскройте принципы и современные методы управления операциями в сфере организации кадрового аудита.
12. Приведите примеры общих, специальных и частных принципов государственной кадровой политики.
13. Дайте определение механизма реализации государственной кадровой политики.
14. Какова структура механизмов реализации государственной кадровой политики? Практика их использования в деятельности кадровых служб.
15. В чем заключается применение кадровых процедур и операций в различных сферах профессиональной деятельности?
16. Проведите анализ принципов и современных методов управления операциями в сфере планирования и реализации государственной кадровой политики
17. Что входит в содержание кадровой работы государственного органа?
18. Как законодательство РФ регулирует формирование кадрового состава государственного органа?
19. Перечислите основные формы и методы управления персоналом на государственной, муниципальной службе, порядок формирования команды для решения поставленных задач.
20. Дайте характеристику системе управления персоналом государственной и муниципальной службы, принципам формирования команды для решения задач реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.
21. В каких случаях должна осуществляться оценка эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих с учетом их функций, полномочий и личной ответственности?
22. Каковы показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных и муниципальных служащих?
23. Какие методы используются для оценки служебной деятельности государственных и муниципальных служащих при прохождении службы?
24. Назовите порядок формирования организационной структуры органа государственной, муниципальной власти.
25. Раскройте технологии управления персоналом государственной и муниципальной службы, методы формирования команды для решения поставленных задач реализации

кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.

26. Раскройте методы планирования и организации работы органа публичной власти, разработки организационной структуры, адекватной стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти.

27. Раскройте методы распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями в системе государственной и муниципальной службы.

### **Вопросы к зачету по дисциплине**

1. Понятие и сущность государственной кадровой политики. Понятие «кадровая политика» в современной науке.

2. Типы кадровой политики.

3. Кадровая политика в регионе и муниципальном образовании.

4. Система управления персоналом, принципы формирования команды для решения поставленных задач в сфере государственной кадровой политики и проведения кадрового аудита.

5. Основные этапы разработки кадровой политики организации.

6. Методология анализа кадровой политики организации.

7. Направления совершенствования кадровой политики и кадровой работы в организации. Технологии проведения эффективной государственной кадровой политики.

8. Методы анализа, планирования и организации профессиональной деятельности в сфере кадровой политики и кадрового аудита

9. Государственная кадровая политика (ГКП) (федеральная и региональная), муниципальная кадровая политика, корпоративная (частная) кадровая политика.

10. Обоснование и определение концепции ГКП, сущность ГКП в широком и узком смысле.

11. Главные цели и задачи ГКП. Овладение знаниями сущности, целей и задач государственной кадровой политики.

12. Единство ГКП в Российской Федерации и разграничение предметов ведения в этой сфере: проблемы соотношения федеральной и региональной кадровой политики.

13. Понятие и сущностные черты современной государственной кадровой политики.

14. Влияние государства на работу с кадрами в условиях многообразия форм собственности. Государственное регулирование инвестиций и инноваций в процессе взаимодействия государства и бизнеса.

15. Влияние состояния экономической, социальной и политической среды на осуществление деятельности государственных и муниципальных органов.

16. Влияние современных тенденций развития государственного и муниципального управления на ГКП.

17. Субъекты кадровой политики.

18. Кадровое планирование.

19. Документационное обеспечение кадровой политики.

20. Понятие, содержание и направления кадрового аудита. Принципы и современные методы управления операциями в сфере организации кадрового аудита.

21. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита. Способность проводить кадровый аудит в системе государственной и муниципальной службы.

22. Правовые основы государственной кадровой политики.

23. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава организации.

24. Оценка эффективности кадровой политики и кадрового аудита организации с

учетом владения принципами и современными методами управления кадровыми процессами и операциями.

25. Методы правового регулирования кадровых процессов и отношений: роль конституционного, административного и трудового права.

26. Социально-правовые институты, государственные органы, политические и общественные объединения, хозяйствующие субъекты, органы МСУ как субъекты ГКП.

27. Роль Президента РФ, Федерального Собрания, Правительства РФ, судов Российской Федерации в формировании ГКП.

28. Объекты ГКП, их классификация.
29. Задачи государства и общества в области субъектно-объектных отношений ГКП.
30. Принципы государственной кадровой политики.
31. Механизмы реализации государственной кадровой политики.
32. Принципы и современные методы управления операциями в сфере планирования и реализации государственной кадровой политики
33. Нормативно-правовое обеспечение государственной кадровой политики.
34. Организационное обеспечение государственной кадровой политики.
35. Научно-информационное обеспечение государственной кадровой политики.
36. Учебно-методическое обеспечение государственной кадровой политики.
37. Задачи и функции кадровой службы организации.
38. Принципы и источники формирования штата кадровой службы организации.
39. Технологии профессионального отбора кадров.
40. Процедура конкурсного отбора кадров.
41. Кадры: понятие, основные концепции (представления) о кадрах.
42. Классификация кадров: понятие и классификационные признаки.
43. Кадровый потенциал общества: понятие и структура.
44. Кадровые процессы: сущность и тенденции развития.
45. Президентская программа подготовки кадров для народного хозяйства.
46. Нравственные основы государственной кадровой политики.
47. Профессиональная подготовка кадров управления: понятие, особенности.
48. Управление кадрами государственных (муниципальных) служащих субъекта Российской Федерации. Владение современными технологиями управления персоналом в системе государственной и муниципальной службы.
49. Система управления персоналом государственной и муниципальной службы, принципы формирования команды для решения поставленных задач реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.
50. Система поиска, отбора и рационального использования кадров управления: проблемы становления и развития.
51. Административно-управленческая элита как особая группа: ее сущность, структура, функции.
52. Профессионализация управленческого труда и профессиональная компетентность государственных и муниципальных служащих в организации предоставления государственных и муниципальных услуг.
53. Содержание управления государственной гражданской службой.
54. Специфика и приоритеты современной кадровой политики на муниципальном уровне.
55. Кадровые службы: содержание, основные направления деятельности. Способность использовать современные методы управления операциями в сфере реализации государственной кадровой политики.
56. Реформа государственной гражданской службы: цели, приоритеты, ожидаемые результаты.
57. Взаимосвязь административной реформы в Российской Федерации и кадровой политики.
58. Условия поступления на государственную гражданскую и муниципальную службу. Система ограничений.
59. Понятие «должностное лицо» в законодательстве и правовой науке.
60. Значение и содержание принципов социально-правовой защиты государственных и муниципальных служащих.
61. Основания и виды ответственности государственных гражданских и муниципальных служащих.
62. Должностной регламент на гражданской службе.
63. Кадровая работа в государственном и муниципальном органе. Организация командного взаимодействия для осуществления профессиональной деятельности.
64. Принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской и

муниципальной службы.

65. Основные формы, методы и технологии управления персоналом на государственной и муниципальной службе, практика формирования команды для решения поставленных задач и исполнения служебных обязанностей в системе государственной и муниципальной службы.

66. Управление персоналом государственной и муниципальной службы: функции, структура, технологии. Владение навыками распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями в сфере кадровых отношений на государственной и муниципальной службе.

67. Технологии управления персоналом государственной и муниципальной службы, методы формирования команды для решения поставленных задач реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.

68. Формирование ответственности государственных гражданских служащих за реализацию кадровой политики региона.

69. Порядок замещения вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации. Владение методом конкурсного замещения должностей.

70. Порядок сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации.

71. Принципы управления кадрами с учетом функций, полномочий и личной ответственности служащих.

72. Методы планирования и организации работы органа публичной власти, разработки организационной структуры, адекватной стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти.

73. Методы распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями в системе государственной и муниципальной службы.

74. Порядок формирования организационной структуры органа публичной власти.

75. Адаптация кадров.

76. Аттестация кадров.

77. Сокращение и увольнение кадров: понятие, виды, причины, формы и принципы.

78. Понятие и механизм мотивации кадров.

79. Современные методы мотивации кадров.

80. Обучение и повышение квалификации кадров.

81. Служебное продвижение кадров.

82. Порядок проведения аттестации гражданских и муниципальных служащих.

### **Типовые тесты / задания**

Вопрос № 1. Выберите один из вариантов ответа

Стратегическое управление персоналом - это:

1. нет правильного ответа
2. управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде
3. ориентация кадрового управления на выявление потенциала персонала для получения преимуществ перед конкурентами
4. управление формированием

Вопрос № 2. Выберите один из вариантов ответа

К экономическим факторам, характеризующим качество труда, относятся:

1. умение, добросовестность, оперативность, инициатива, творческая активность, трудовая дисциплина
2. сложность труда, квалификация работника, народнохозяйственное значение отрасли, условия труда, трудовой стаж
3. привлекательность труда, техническая оснащенность производства

Вопрос № 3. Выберите один из вариантов ответа

Функции менеджмента на предприятии



1. все вместе взятое
2. мотивация
3. планирование
4. организация

Вопрос № 4. Выберите один из вариантов ответа

Процесс разработки проектов организации систем управления персоналом организаций - это:

1. организационное планирование
2. организационное проектирование
3. организационное консультирование

Вопрос № 5. Выберите один из вариантов ответа

Система «пожизненного найма» используется:

1. В Японии
2. В Индии
3. в США

Типовые контрольные вопросы

1. Кадровая политика: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.
2. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления.
3. Основные формы и этапы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь.
4. Персонал-технологии как основа реализации кадровой политики: основные составляющие, создание, возможности применения.
5. Компетентностный подход в кадровом менеджменте: основные принципы, методы, перспективы.

### 6.1. План самостоятельной работы студентов

№ раздела	Наименование раздела	Содержание средств контроля (вопросы самоконтроля)	Учебно-методическое обеспечение*	Трудоемкость
1	2	3	4	5
1.	Кадровая политика как социальное явление	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	10
2.	Кадровый потенциал общества	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	10
3.	Правовые основы кадровой политики	Подготовка к практическим занятиям по вопросам,	О: [1-3] Д: [1-3]	10

		предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой		
4.	Концептуальные основы кадровой политики	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	10
5.	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	12
6.	Кадровая политика в системе государственной службы	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	12
7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	12
8.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата	О: [1-3] Д: [1-3]	12

		Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой		
9.	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	12
10.	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	10
11.	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	12
12.	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	12
13.	Кадровая политика организации	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с	О: [1-3] Д: [1-3]	10

		темой		
14.	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	12
15.	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	12
16.	Основы кадрового аудита	Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	О: [1-3] Д: [1-3]	11

*Примечание: О: – основная литература, Д: – дополнительная литература; в скобках – порядковый номер по списку*

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать копилку знаний, умений и навыков, которую можно использовать как при прохождении практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

### **6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов**

Методические указания предназначены для помощи обучающимся в освоении. Для успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, которая является важнейшей формой организации учебного процесса. Лекция:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- выясните тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,

– постарайтесь определить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,

– запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

– внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,

– выпишите основные термины,

– ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов,

– определите, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя,

– выполните домашнее задание.

Учтите, что:

– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы (последние являются эффективными формами работы);

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к промежуточной аттестации. К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты.

В самом начале учебного курса познакомьтесь с рабочей программой дисциплины и другой учебно-методической документацией, включающими:

– перечень знаний и умений, которыми обучающийся должен владеть;

– тематические планы лекций и практических занятий;

– контрольные мероприятия;

– учебники, учебные пособия, а также электронные ресурсы;

– перечень экзаменационных вопросов (вопросов к зачету).

После этого у вас должно сформироваться чёткое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

### **6.3. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов**

#### ***Контроль освоения компетенций***

№ п/п	Контролируемые темы (разделы)	Вид контроля	Компетенции, компоненты которых контролируются
1.	Кадровая политика как социальное явление	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
2.	Кадровый потенциал общества	Реферат Тесты	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)

		Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	
3.	Правовые основы кадровой политики	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
4	Концептуальные основы кадровой политики	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
5.	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
6.	Кадровая политика в системе государственной службы	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
7.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
8.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
9.	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)

		Вопросы к промежуточной аттестации	
10	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
11	Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
12	Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
13	Кадровая политика организации	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
14	Методика и технологии разработки кадровой политики организации	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
15	Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)
16	Основы кадрового аудита	Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации	УК-3 (40%), ПК-2 (60%)

Материалы для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации составляют отдельный документ – Фонд оценочных средств по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» Демонстрационные варианты оценочных средств для каждого вида контроля \_\_\_\_\_ (Указывается ссылка, по которой можно найти материалы в ЭИОС)

## **7. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов»**

### **7.1. Учебная литература:**

#### **Основная литература**

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>
2. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ж.Ю. Кургаева. — Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — 978-5-7882-2161-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>
3. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В.В. Черепанов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>

#### **Дополнительная литература**

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В.В. Черепанов. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8107.html>
2. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 с. — 978-5-374-00365-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10647.html>
3. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.С. Вечер. — Электрон. текстовые данные. — Минск: Вышэйшая школа, 2013. — 352 с. — 978-985-06-2228-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35479.html>

### **7.2. Интернет-ресурсы**

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/> (дата обращения 11.05.2018).
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/> (дата обращения 11.05.2018).
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php> (дата обращения 11.07.2018). – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> (дата обращения 11.07.2018). – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.



### **7.3. Программное обеспечение**

Для подготовки презентаций и их демонстрации необходима программа Impress из свободного пакета офисных приложений OpenOffice (или иной аналог с коммерческой или свободной лицензией).

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.

2. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.

**7.4. Материально-техническое обеспечение** дисциплины (модуля) «Контроль и надзор в системе государственного и муниципального управления»

Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине определено нормативными требованиями, регламентируемыми приказом Министерства образования и науки РФ № 986 от 4 октября 2010 г. «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений», Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки.

Для проведения всех видов учебных занятий по дисциплине и обеспечения интерактивных методов обучения, необходимы столы, стулья (на группу по количеству посадочных мест с возможностью расстановки для круглых столов, дискуссий, прочее); доска интерактивная с рабочим местом (мультимедийный проектор с экраном и рабочим местом); желателен доступ в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».

В соответствии с требованиями ФГОС ВО при реализации настоящей дисциплины ОПОП ВО необходимо также учитывать образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечивать условия для их эффективной реализации, а также возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к объектам инфраструктуры образовательного учреждения

Рабочая программа дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит в реализации государственных и муниципальных проектов» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «13» августа 2020 г. №1000

Программу составили:

1. Аушева З.Г., доцент

(Ф.И.О., должность, подпись)

Программа одобрена на заседании кафедры «Менеджмент»

Протокол № 8 от «17» 06 2022года

Зав. кафедрой «Менеджмент» / Угурчиев О.Б.

Программа одобрена Учебно-методическим советом факультета экономики и управления

протокол № 10 от «22» 06 2022 года

Председатель

Учебно-методического совета факультета экономики и управления Поланкочева Ф.Я.

Программа рассмотрена на заседании Учебно-методического совета университета

протокол № 10 от «29» 06 2022г.

Председатель Учебно-методического совета университета Хашагульгов Ш.Б.



