

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
имени академика М.Д. Миллионщикова



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Кадровая политика и кадровый аудит в государственном и
муниципальном управлении»

Направление подготовки
38.04.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки
«Экономика государственного и муниципального сектора»

Квалификация
Магистр

Грозный – 2020

1. Цели и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит в государственном и муниципальном управлении» являются получение магистрами теоретических знаний и приобретение ими практических навыков в области государственной службы и реализации кадровой политики в современной России.

. В числе задач, которые должен решить курс относятся:

– формирование у будущего магистра комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности адекватно реагировать на изменения ситуации в сфере государственной службы и кадровой политики;

– приобретение магистрами умений и навыков применения полученных знаний по учебной дисциплине в практике управленческой деятельности при анализе государственной службы и кадровых процессов, выработке кадровых решений и оценке их последствий.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части блока Б.1 «Дисциплины (модули)» программы магистратуры учебного плана направления 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит в государственном и муниципальном управлении» взаимосвязана и логически дополняет такие дисциплины, как Теория и механизмы современного государственного управления, Эффективные коммуникации и управление человеческими ресурсами, Антикоррупционная политика государства.

Знания, полученные студентами на лекциях, практических занятиях и в ходе самостоятельной работы, могут быть использованы при подготовке выпускной квалификационной работы (ВКР).

Дисциплина изучается в 2-м семестре и концентрирует внимание студентов на обобщение, систематизацию теоретических знаний о политике государственного управления в современной России, максимальную интеграцию их с профессиональной деятельностью в органах государственной власти, обогащает представления о государстве, власти, управлении, общественно-политической системе, праве, полученные магистрами при изучении смежных дисциплин.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит в государственном и муниципальном управлении» направлен на формирование следующих компетенций:

Общекультурные компетенции (ОК):

– готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2).

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

– способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности (ОПК-1);

– готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности (ОПК-2);

– готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-3).

Профессиональные компетенции (ПК):

– владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач (ПК-1);

– владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях (ПК-2);

– способностью планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями (ПК-3).

4. Требования к результатам освоения дисциплины

Знать:

– содержание и суть государственной службы и кадровой политики;

– виды и принципы государственной службы;

– современные методы и формы государственной службы;

– основные понятия о кадровой политике;

– знать методы взаимодействия с подразделениями кадрового обеспечения государственной службы;

– зарубежный опыт государственной службы и кадровой политики.

Уметь:

– использовать современные теории, законы, документы, методические приемы и процедуры в принятии решений на уровне федеральных, региональных и муниципальных государственных служб.

– обосновать и принимать решения, направленные на формирование и реформирование системы государственной службы и кадровой политики;

– планировать кадровую работу в системе органов государственной службы;

– проводить аттестацию кадров и оценку потенциала кадрового состава органов государственной службы;

– определять ключевых работников для кадрового резерва;

– принимать стратегические решения в вопросах, касающихся кадровой политики в государственной системе.

Владеть:

– специальной терминологией;

– навыками подготовки законодательных актов, документов в тесном взаимодействии с производственными, финансовыми и кадровыми подразделениями государственных органов для решения общих задач на уровне страны, региона, муниципальных органов;

– навыками подготовки организационно-экономического обоснования принимаемых решений, организации, планирования и контроля деятельности органов государственной службы и кадровой политики, а также их координации в области управления в условиях административной реформы в Российской Федерации

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

| Вид учебной работы | | Всего часов/ зачет. ед. | |
|---------------------------------------|---------------------------|----------------------------|------------|
| | | ЗФО | ЗФО |
| Аудиторные занятия (всего) | | 14/0,39 | 14 |
| В том числе: | | | |
| Лекции | | 4/0,11 | 4 |
| Практические занятия | | 10/0,28 | 10 |
| Самостоятельная работа (всего) | | 130/3,6 | 130 |
| В том числе: | | | |
| Доклады | | 30/0,83 | 30 |
| Презентации | | 30/0,83 | 30 |
| Подготовка к практическим занятиям | | 32/0,89 | 32 |
| Подготовка к экзамену | | 36/1 | 36 |
| Вид промежуточной аттестации | | экзамен | экзамен |
| Общая трудоемкость дисциплины | ВСЕГО в часах | 144 | |
| | ВСЕГО в зачет. ед. | 4 | |

5. Содержание дисциплины

5.1 Разделы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | ЗФО | | Всего часов |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|----------------|
| | | Лекц. занятия | Прак. занятия | |
| 1 | Стратегическое кадровое планирование как управленческий феномен. Сущность и содержание стратегического кадрового планирования на государственной гражданской службе | 1 | 1 | 2 |
| 2 | Стратегическое кадровое планирование на государственной гражданской службе как процесс и функция государственного управления | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 3 | Субъекты и объекты стратегического кадрового планирования в системе государственной гражданской службы | - | 2 | 2 |
| 4 | Базовые механизмы осуществления стратегического кадрового планирования и его интеграции в процесс развития государственной гражданской службы | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 5 | Анализ практики применения Стратегического кадрового планирования в государственных органах | - | - | - |
| 6 | Методы, технологии, формы и способы реализации эффективного стратегического кадрового планирования в государственных органах Чеченской республики | 1 | 1 | 2 |

| | | | | |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|
| 7 | Социально-демографические и кадровые процессы в системе муниципального управления | - | 2 | 2 |
| 8 | Кадровое планирование. Управление профессиональной карьерой муниципальных служащих | 1 | 1 | 1 |
| 9 | Основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы | - | 1 | 1 |
| ИТОГО | | 4 | 10 | 14 |

5.2 Лекционные занятия

Таблица 3

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Реализация стратегическое кадровое планирование как управленческий феномен. Сущность и содержание стратегического кадрового планирования на государственной гражданской службе | Кадровая политика: сущность и содержание понятия, уровни. Типы и виды кадровой политики. Разработка кадровой политики организации. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики в органах государственного управления. Стратегия развития, стратегия управления, стратегическое планирование и кадровые стратегии: определения понятий и их взаимосвязь. Типы кадровых стратегий. Разработка кадровой стратегии организации. Факторы, влияющие на кадровую стратегию. Кадровая стратегия в сфере государственной службы на современном этапе. |
| 2 | Стратегическое кадровое планирование на государственной гражданской службе как процесс и функция государственного управления | Стратегия организации и кадровая политика. Определение, принципы разработки и уровни кадровой политики. Кадровая политика и кадровые процедуры. Кадровая программа организации. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации |
| 3 | Субъекты и объекты стратегического кадрового планирования в системе государственной гражданской службы | Исходные документы кадровой политики организации. Цели, принципы и виды кадровой политики организации. Документы, отражающие кадровую политику организации. Типы кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики. Кадровые мероприятия. Субъекты и объекты кадровой политики |

| | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | <p>Базовые механизмы осуществления стратегического кадрового планирования и его интеграции в процесс развития государственной гражданской службы</p> | <p>Механизм формирования кадровой политики. Качества российского работника. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики, разработка плана кадровых мероприятий. Кадровая стратегия.</p> |
| 5 | <p>Анализ практики применения стратегического кадрового планирования в государственных органах</p> | <p>Технологический подход к кадровому планированию. Роль службы персонала в организации кадрового планирования. Особенности кадрового планирования в организациях различных сфер деятельности.</p> |
| 6 | <p>Методы, технологии, формы и способы реализации эффективного стратегического кадрового планирования в государственных органах Чеченской Республики</p> | <p>Система государственных органов в Чеченской Республики. Должности муниципальной службы. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы. Понятие профессионализма. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов государственного управления. Понятие оценки кадров и ее значение. Оценка кадрового потенциала органа государственного управления. Аттестация. Квалификационный экзамен. Проблемы оценки кадров.</p> |
| 7 | <p>Социально-демографические и кадровые процессы в системе муниципального управления</p> | <p>Основные тенденции развития социально-демографических процессов в муниципальных образованиях. Связь демографических и кадровых процессов. Основные социально-демографические проблемы и пути их решения. Возможности регулирования демографических и кадровых процессов в муниципальном образовании. Цели и задачи муниципальной кадровой политики в муниципальных образованиях. Оценка кадровой ситуации в муниципальном образовании. Определение эффективности реализации муниципальной кадровой политики. Основные проблемы и направления совершенствования муниципальной кадровой политики.</p> |

| | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Кадровое планирование. Управление профессиональной карьерой муниципальных служащих | <p>Прогнозирование персонала. Кадровое планирование, его принципы, методы и виды.</p> <p>Привлечение и набор персонала. Прием на муниципальную службу. Методы внешнего и внутреннего набора. Конкурс на замещение вакантной должности. Основные принципы и этапы отбора персонала.</p> <p>Введение в должность и его формы. Адаптация на муниципальной должности. Карьера муниципального служащего. Перемещение персонала. Карьерный рост. Прекращение муниципальной службы.</p> <p>Понятие кадрового резерва: его формирование и работа с ним.</p> |
| 9 | Основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы | <p>Кадровые процессы в органах муниципального управления в РФ: основные тенденции и направления развития. Пути, формы и методы регулирования кадровых процессов. Совершенствование муниципальной кадровой политики и проблемы реформы системы местного самоуправления.</p> <p>Основные проблемы реализации кадровой политики. Главные направления совершенствования муниципальной кадровой политики. Пути повышения эффективности муниципального управления.</p> |

5.3. Лабораторный практикум

Лабораторный практикум не предусмотрен.

5.4. Практические занятия

Таблица 4

| № п/п | № раздела дисциплины | Тематика практических занятий |
|-------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. 2. Цели, задачи, принципы и концепция муниципальной кадровой политики. 3. Механизм реализации муниципальной кадровой политики. 4. Этапы формирования муниципальной кадровой политики. 5. Задачи формирования эффективной системы муниципального управления. |
| 2 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 6. Система органов местного самоуправления. Потребность в кадровом обеспечении муниципальных органов. 7. Проблема кадрового обеспечения органов муниципального управления. 8. Соотношение государственной и муниципальной кадровой политики. |

| | | |
|---|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | 3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные тенденции развития социально-демографических процессов в Российской Федерации. 2. Социальная поддержка семьи и детей. 3. Кадровая политика – важнейшая составляющая демографической политики. 4. Основные тенденции развития социально-демографических процессов в муниципальных образованиях. 5. Связь демографических и кадровых процессов. 6. Возможности регулирования демографических и кадровых процессов в муниципальном образовании. 7. Основные социально-демографические проблемы и пути их решения. 8. Система муниципальных органов в РФ. Должности муниципальной службы. 9. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы. 10. Понятие оценки кадров. Оценка кадрового потенциала органа муниципального управления. 11. Роль аттестации в оценке кадрового потенциала системы муниципального образования. 12. Квалификационный экзамен. |
| 4 | 4 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика кадровых технологий. 2. Особенности технологий кадровой политики. 3. Виды технологий государственной кадровой политики. 4. Оценка кадровой ситуации в регионе и кадровое планирование в системе государственной кадровой политики. 5. Кадровое планирование. 6. Программа развития кадрового потенциала района и города. 7. Понятие кадровых технологий. 8. Особенности технологий в сфере кадровой политики. 9. Основные виды технологий государственной кадровой политики. 10. Оценка кадровой ситуации в ЧР и кадровое планирование 11. в системе государственной кадровой политики. 12. Программа развития кадрового потенциала района и города. |
| 5 | 5 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Подходы работы с кадрами в муниципальном образовании при разработке и реализации муниципальной кадровой политики. 2. Модели муниципальной кадровой политики. 3. Особенности кадровой политики в районе и городе. 4. Основные проблемы развития кадрового потенциала в районе и городе. 5. Кадровые технологии. 6. Оценка кадровой ситуации в регионе. 7. Система муниципальных органов в Чеченской Республике 8. Понятие профессионализма. 9. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов муниципального управления. 10. Понятие оценки кадров и ее значение. 11. Должности муниципальной службы. 12. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы. 13. Аттестация. Квалификационные разряды муниципальных служащих. Проблемы оценки кадров. |

| | | |
|---|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | 6 | <p>Проблемы и направления развития кадрового потенциала местного самоуправления.</p> <p>Муниципальные служащие в Чеченской Республике: социологический анализ.</p> <p>Кадровые службы в реализации муниципальной кадровой политики.</p> <p>Цели и задачи муниципальной кадровой политики в муниципальных образованиях.</p> <p>Оценка кадровой ситуации в муниципальном образовании.</p> <p>Определение эффективности реализации муниципальной кадровой политики.</p> <p>Основные проблемы и направления совершенствования муниципальной кадровой политик.</p> <p>Роль кадровых служб в реализации муниципальной кадровой политики.</p> <p>Основные направления деятельности кадровых служб органов муниципального управления.</p> <p>Процессы формирования и становления кадровых служб муниципальных органов РФ.</p> <p>Программы кадрового обеспечения системы муниципального управления.</p> |
| 7 | 7 | <p>7.1. Основные тенденции развития социально-демографических процессов в муниципальных образованиях.</p> <p>7.2. Связь демографических и кадровых процессов.</p> <p>7.3. Возможности регулирования демографических и кадровых процессов в муниципальном образовании.</p> <p>7.4. Основные социально-демографические проблемы и пути их решения.</p> <p>7.5. Система муниципальных органов в ЧР. Должности муниципальной службы.</p> <p>7.6. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы.</p> <p>7.7. Понятие оценки кадров. Оценка кадрового потенциала органа муниципального управления.</p> <p>7.8. Роль аттестации в оценке кадрового потенциала системы муниципального образования.</p> <p>7.9. Квалификационный экзамен.</p> |
| 8 | 8 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Прогнозирование персонала. Кадровое планирование, его принципы, методы и виды. 2. Отбор, прием персонала и методы внешнего и внутреннего набора. 3. Этапы отбора персонала. 4. Привлечение и набор персонала. Прием на муниципальную службу. 5. Введение в должность и его формы. Адаптация на муниципальной должности. 6. Карьера муниципального служащего. Карьерный рост и прекращение муниципальной службы. 7. Формирование кадрового резерва и работа с ним. 8. Прием на муниципальную службу. 9. Конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы. 10. Адаптация на муниципальной должности. 11. Карьера муниципального служащего. Перемещение персонала. Карьерный рост. 12. Понятие кадрового резерва на муниципальной службе. |

| | | |
|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9 | 9 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровые процессы в органах муниципального управления. 2. Оценка реализации муниципальной реформы в Российской Федерации. 3. Итоги социологических исследований, проведенных в 2007 г. Конгрессом и Советом муниципальных образований Российской Федерации, посвященных оценке реализации муниципальной реформы. 4. Социально-экономическая ситуация в муниципальных образованиях Российской Федерации и Республики Башкортостан. 5. Роль руководителей муниципальных образований в деле укрепления системы местного самоуправления. 6. Наиболее важные проблемы, требующие решения вопросов местного самоуправления. 7. Обеспечение муниципалитетов квалифицированными кадрами. |
|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

6. Организация самостоятельной работы студентов (СРС) по дисциплине

Способы организации самостоятельной работы студентов следующие:

- аудиторная самостоятельная работа по дисциплине – работа, выполняемая на учебных практических занятиях под непосредственным руководством и контролем преподавателя и по его заданию;

- консультации – в рамках которых преподаватель, с одной стороны, оказывает индивидуальные консультации по ходу выполнения самостоятельных заданий, а с другой стороны, осуществляет контроль и оценивает результаты этих индивидуальных заданий;

- внеаудиторная самостоятельная работа – работа, выполняемая вне аудитории по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Формами внеаудиторной СРС являются:

- повторение лекционного материала;

- работа с учебной литературой;

- подготовка к практическим занятиям;

- конспектирование вопросов, которые следует изучить самостоятельно и другие.

6.1 Тематика самостоятельного изучения

Таблица 5

| № п/п | Темы для самостоятельного изучения | Кол-во часов/з.е. | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|
| | | ОФО | ЗФО |
| 1 | Государственная кадровая политика в РФ. | 2 | 2 |
| 2 | Кадровая работа в районе (городе) РФ. | 1 | 2 |
| 3 | Муниципальная кадровая политика. | 1 | 2 |
| 4 | Особенности кадровой политики в районе и городе. | 1 | 2 |
| 5 | Объекты и субъекты муниципальной кадровой политики. | 1 | 2 |
| 6 | Основные проблемы развития кадрового потенциала в районе и городе. | 2 | 2 |
| 7 | Направления и принципы государственной кадровой политики в РФ. | 1 | 2 |
| 9 | Муниципальная кадровая политика. Объекты и субъекты муниципальной кадровой политики. | 1 | 2 |
| 10 | Основные проблемы развития кадрового потенциала в районе и | 1 | 2 |

| | | | |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| | городе. | | |
| 11 | Формирование структуры муниципальной кадровой политики. | 2 | 2 |
| 12 | Роль и место кадровой политики в управленческой деятельности в государственной и муниципальной организации. | 1 | 2 |
| 13 | Особенности государственной, региональной и муниципальной кадровой политики в современной России. | 1 | 2 |
| 14 | Исторические особенности формирования и реализации государственной, региональной и муниципальной кадровой политики в нашей стране | 1 | 2 |
| 15 | Особенности кадрового менеджмента государственного учреждения Чеченской Республики. | 2 | 2 |
| 16 | Виды кадровых стратегий, реализуемых в государственных учреждениях Чеченской Республики. | 2 | 2 |
| ИТОГО | | 20 | 30 |

6.2 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) (RU) - <http://elibrary.ru>
2. Справочная правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru>).
3. Справочная правовая система «Кодекс» (<http://www.kodeks.ru>).
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.con-sultant.ru>).
5. Электронно-библиотечная система BOOK.ru (RU) - <http://www.book.ru>
6. IPRbooks (RU) - <http://www.iprbookshop.ru>
7. Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» (RU) - <http://www.knigafund.ru>

7. Оценочные средства

7.1 Вопросы к экзамену

1. Кадровая политика: сущность и содержание понятия, уровни.
2. Типы и виды кадровой политики.
3. Понятие муниципальной кадровой политики и ее роль в осуществлении муниципального управления.
4. Объект и предмет учебного курса и его особенности. Цели и задачи курса
5. Муниципальная кадровая политика: цели и принципы.
6. Нормативно-правовое и научно-информационное обеспечение муниципальной кадровой политики.
7. Учебно-методическое и организационное обеспечение муниципальной кадровой политики.
8. Основные направления муниципальной кадровой политики в РФ и ЧР.
9. Система органов муниципального управления и их кадровое обеспечение.
10. Система должностей в органе муниципального управления и квалификационные требования.
11. Понятие профессионализма и пути его обеспечения в органе муниципального управления.
12. Основные проблемы в реализации муниципальной кадровой политики в муниципальном образовании.
13. Система управления кадрами в муниципальном образовании.
14. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики.
15. Кадровые службы органов муниципального управления: статус и структура.
16. Основные функции кадровых служб муниципальных органов.
17. Служебная карьера и ее регулирование.

18. Понятие оценки кадров и его сущность. Значение оценки кадров в формировании и реализации муниципальной кадровой политики.
19. Виды и методы оценки кадров в системе муниципального управления.
20. проблемы оценки кадров и способы ее совершенствования.
21. Прогнозирование персонала.
22. Кадровое планирование, его принципы. Методы и виды.
23. Кадровый резерв и его формирование.
24. Профессиональная подготовка, переподготовка. Повышение квалификации и стажировка муниципальных кадров.
25. Формирование системы непрерывного развития кадрового потенциала системы муниципального управления.
26. Проблемы реформы системы местного самоуправления и реализации муниципальной кадровой политики.
27. Основные направления совершенствования кадровой работы в органах муниципального управления
28. Интерпретации понятия «кадровая политика» российскими и зарубежными учеными.
29. Содержание понятий государственная и муниципальная кадровая политика.
30. Объекты и субъекты государственной и муниципальной кадровой политики.
31. Основные направления государственной и муниципальной кадровой политики.
32. Общие требования к государственной и муниципальной кадровой политике в современных условиях.
33. Типологии и классификации кадровой политики.
34. Понятия кадрового потенциала, кадрового корпуса и кадрового состава.
35. Проблемы безработицы, протекционизма и коррупции при построении государственной, региональной и муниципальной кадровой политике.
36. Отражение отношений государства и гражданского общества в кадровой политике.
37. Механизмы организации кадровой работы в государственной, региональной и муниципальной кадровой политике.
38. Кадровая работа и кадровая служба государственного органа.
39. Проблемы формирования кадрового резерва на государственной службе.
40. Педагогические проблемы и направления работы с кадровым резервом государственной службы.
41. Специфические кадровые технологии оценки персонала гражданской службы.
42. Собеседование, интервьюирование и анкетирование при поступлении на работу: проблемы, достоинства и недостатки каждого метода.
43. Типы и виды деловой карьеры на государственной службе; цели карьеры государственного служащего.
44. Проблемы организации и проведения аттестации государственных гражданских служащих, конкурса на замещение вакантной должности, квалификационного экзамена и испытания при поступлении на гражданскую службу.
45. Проблемы системы профессионального развития и образования государственных служащих России.
46. Нравственные принципы кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих.

7.2 Образец билета к проведению экзамена

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ №1

Дисциплина «Кадровые стратегии в государственных учреждениях»

Институт ЦЭиТП группа ГМС-20, ЗГМС-20 семестр 6

1. Кадровая политика: сущность и содержание понятия, уровни.
2. Типы и виды кадровой политики.

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой:

« » 2020 г.

Составитель:

7.3 Текущий контроль

Семинар 1. Кадровая политика в системе государственного управления. Разработка должностного регламента

Цель: составление проекта должностного регламента государственного служащего, участвующего в исполнении административного регламента исполнения государственной функции.

Задание: Ознакомиться с требованиями, предъявляемыми к составлению должностного регламента (ст.47 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»)

Для этого: Изучить информацию о том, кто имеет право поступления на государственную гражданскую службу (в соответствии со ст.21 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). Изучить информацию о классификации должностей государственной гражданской службы (ст.8,9,10 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» 245). Определить к какой группе должностей относится должность начальника отдела (в вашей работе). Изучить квалификационные требования к должности государственной гражданской службы «начальник отдела» 244 ст.21 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». 245 ст.8,9,10 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». 247 ст.12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература

1. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба: учебное пособие / Вечер Л.С.. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 352 с. — ISBN 978-985-06-2228-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/35479.html>

2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие/ — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. —

ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

3. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Кургаева Ж.Ю.. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>

4. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие для СПО / Елкин С.Е.. — Саратов: Профобразование, 2021. — 242 с. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/100164.html>.

5. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов / Черепанов В.В. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — ISBN 978-5-238-01767-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.

б) дополнительная литература

1. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Кургаева Ж.Ю.. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>

2. Пономарева Н.Г. Современные требования к кадровой службе / Пономарева Н.Г.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 221 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/1567.html>

3. Гусятникова Д.Е. Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база: учебное пособие / Гусятникова Д.Е., Захаркина О.И., Шитова М.А. — Саратов: Корпорация «Диполь», 2012. — 217 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10555.html>

в) интернет – ресурсы

1. Университетская ЭБС IPRbooks (RU) - <http://www.iprbookshop.ru>.
2. Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» (RU) - <http://www.knigafund.ru>
3. Электронно-библиотечная система РУКОНТ (RU) - <http://rucont.ru>.
4. ЭБС znanium.com издательства "ИНФРА-М" (RU) - <http://www.znaniy.com>
5. Электронная библиотека Издательского дома Гребенников (RU) - <http://grebennikon.ru>.
6. Университетская библиотека online (RU) - <http://www.biblioclub.ru>
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) (RU) - <http://elibrary.ru>
8. Справочная правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru>).
9. Справочная правовая система «Кодекс» (<http://www.kodeks.ru>).
10. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.con-sultant.ru>).
11. Электронно-библиотечная система BOOK.ru (RU) - <http://www.book.ru>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Аудитория, оборудованная компьютерной техникой для презентации лекционных занятий.

Составитель:

Доцент кафедры «ЭТиГУ»



/Барзаева М.А./

СОГЛАСОВАНО:

Зав. выпускающей каф. «ЭТиГУ»



/Таймасханов Х.Э./

Директор ДУМР



/Магомаева М.А./