

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  
**«Современные технологии государственного и муниципального  
управления»**

Квалификация  
**Магистр**

### **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	ОФО
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>		<b>14/0,39</b>	<b>48</b>
В том числе:			
Лекции		4/0,11	12
Практические занятия		10/0,28	36
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>		<b>130/3,6</b>	<b>96</b>
В том числе:			
Доклады		30/0,83	20
Презентации		30/0,83	20
Подготовка к практическим занятиям		30/0,83	20
Подготовка к экзамену		38/1,11	36
<b>Вид промежуточной аттестации</b>		экзамен	экзамен
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>ВСЕГО в часах</b>	<b>144</b>	
	<b>ВСЕГО в зачет. ед.</b>	<b>4</b>	

#### 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
<b>ИТОГО</b>		<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

## 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	Базовые механизмы осуществления стратегического кадрового планирования и его интеграции в процесс развития государственной гражданской службы	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.
5	Анализ практики применения стратегического кадрового планирования в государственных органах	Технологический подход к кадровому планированию. Роль службы персонала в организации кадрового планирования. Особенности кадрового планирования в организациях различных сфер деятельности.
6	Методы, технологии, формы и способы реализации эффективного стратегического кадрового планирования в государственных органах Чеченской Республики	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.
7	Социально-демографические и кадровые процессы в системе муниципального управления	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.

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"> <li>1. Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики.</li> <li>2. Цели, задачи, принципы и концепция муниципальной кадровой политики.</li> <li>3. Механизм реализации муниципальной кадровой политики.</li> <li>4. Этапы формирования муниципальной кадровой политики.</li> <li>5. Задачи формирования эффективной системы муниципального управления.</li> </ol>
2	2	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Система органов местного самоуправления. Потребность в кадровом обеспечении муниципальных органов.</li> <li>7. Проблема кадрового обеспечения органов муниципального управления.</li> <li>8. Соотношение государственной и муниципальной кадровой политики.</li> </ol>

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



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"> <li>1. Прогнозирование персонала. Кадровое планирование, его принципы, методы и виды.</li> <li>2. Отбор, прием персонала и методы внешнего и внутреннего набора.</li> <li>3. Этапы отбора персонала.</li> <li>4. Привлечение и набор персонала. Прием на муниципальную службу.</li> <li>5. Введение в должность и его формы. Адаптация на муниципальной должности.</li> <li>6. Карьера муниципального служащего. Карьерный рост и прекращение муниципальной службы.</li> <li>7. Формирование кадрового резерва и работа с ним.</li> <li>8. Прием на муниципальную службу.</li> <li>9. Конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы.</li> <li>10. Адаптация на муниципальной должности.</li> <li>11. Карьера муниципального служащего. Перемещение персонала. Карьерный рост.</li> <li>12. Понятие кадрового резерва на муниципальной службе.</li> </ol>

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

## 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
<b>ИТОГО</b>		<b>20</b>	<b>30</b>

## 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 «Кадровая политика и кадровый аудит в государственном и муниципальном управлении»

Институт ЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр 6

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

«  » \_\_\_\_\_ 2020 г.

Преподаватель: \_\_\_\_\_

## 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. 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>

3. 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>.

4. 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. 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> (дата обращения: 13.08.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. 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>

3. 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>

4. 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»



/Барзасва М.А./

**СОГЛАСОВАНО:**

/Зав. выпускающей каф. «ЭТиГУ»



/Таймасханов Х.Э./

Директор ДУМР



/Магомаева М.А./