

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов»

Факультет гуманитарных и социальных наук

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины:

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И
МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Рекомендуется для направления подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность программы (профиль)

Государственное и муниципальное управление

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровое обеспечение системы государственного и муниципального управления» является: формирование у студентов теоретических знаний и некоторых практических навыков в области формирования и реализации кадровой политики и кадрового аудита организации на государственном и муниципальном уровнях, используя современные технологии управления.

Задачи дисциплины:

- формирование системы знаний о теоретических основах кадрового обеспечения и реализации кадровой политики, а также кадрового аудита в системе государственного и муниципального управления;
- расширение знаний о месте и роли кадровой политики и кадрового аудита в системе государственного и муниципального управления, как в России, так и за рубежом;
- знакомство с современными направлениями реализации кадровой политики и кадрового аудита, новейшими технологиями, используемыми в мировой практике;
- формирование первичных навыков практической работы по реализации кадровой политики и кадрового аудита организации с учетом специфики государственной и муниципальной службы.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО.

Дисциплина «Кадровое обеспечение системы государственного и муниципального управления» входит в профессиональный цикл, относится к его базовой (обязательной) части.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО РУДН по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Таблица № 1

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
1	УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		Управление проектами
Общепрофессиональные компетенции			
2	ОПК-1: Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти; ОПК-4: Способен организовывать внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в соответствующей сфере профессиональной деятельности и обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти;	Управление в социальной сфере, Урбанистика, Производственная практика	Экономика города, Стратегическое управление, Оценка регулирующего воздействия
Профессиональные компетенции			
3	ПК-5 – владение современными методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методами принятия решений и их реализации на практике;	Управление в социальной сфере, Урбанистика, Производственная практика	Экономика города, Стратегическое управление, Оценка регулирующего воздействия
	ПК-9- владение навыками использования инструментов экономической политики;		Государственное регулирование ВЭД, Экономика города, Социально-экономическое прогнозирование,

3. Требования к результатам освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, установленных образовательным стандартом высшего образования Российского университета дружбы народов УК-3; ОПК-1; ОПК-4; ПК-5; ПК-9.

Универсальные компетенции:

УК-3:

Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Общепрофессиональные компетенции

ОПК-1:

Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти;

ОПК-4:

Способен организовывать внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в соответствующей сфере профессиональной деятельности и обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти;

Профессиональные компетенции:

ПК-5 - владение современными методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методами принятия решений и их реализации на практике;

ПК-9- владение навыками использования инструментов экономической политики;

В результате изучения дисциплины студент должен:

В результате освоения компетенции ПК-5 студент должен:

Знать:

- теоретические основы современной кадровой политики и кадрового аудита;
- историю развития государственной кадровой политики в Российской Федерации;
- историю развития кадрового аудита в России и за рубежом;
- виды кадровых технологий в работе служб управления персоналом;
- требования профессиональной этики.

Уметь:

- находить и принимать организационные управленческие решения в области кадровой политики и кадрового аудита организации;
- вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу.

Владеть:

- способностью осуществлять верификацию и структуризацию информации, получаемой из разных источников;
- технологиями управления персоналом и кадрового аудита.

В результате освоения компетенции ПК-9 студент должен:

Знать:

- влияние кадровой политики на деятельность организации и ее кадровый состав;
- нормативно-правовой аспект реализации кадровой политики и кадрового аудита в России;
- современные тенденции в области реализации кадровой политики и кадрового аудита организации как в целом, так и на государственном и муниципальном уровнях.

Уметь:

- диагностировать особенности кадровой политики организации;
- формировать команду для решения поставленных задач;
- выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации.

Владеть:

- навыками использования инструментов кадровой политики и кадрового аудита;
- современными методами диагностики, анализа и решения проблем в области формирования и реализации кадровой политики и кадрового аудита, а также методами принятия решений и их реализации на практике.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
			II		
Аудиторные занятия (всего)	28		28		
В том числе:	-		-	-	-
Лекции	14		14		
Практические занятия (ПЗ)	14		14		
Семинары (С)					
Из них в интерактивной форме					
Самостоятельная работа (всего)	80		80		
В том числе:	-	-	-	-	-
Самостоятельное изучение рекомендуемой литературы	30		30		
Творческая работа					
Подготовка к рубежным и итоговой аттестациям	10		10		
Вид промежуточной аттестации (тестирование)					
Общая трудоемкость час	108		108		
зач. ед.	3		3		

5. Содержание дисциплины.

5.1. Содержание разделов дисциплины

Название разделов (тем) дисциплины	Краткое содержание разделов (тем) дисциплины
------------------------------------	--

<p>История и современные проблемы кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы и кадровой политики в России и за рубежом</p>	<p>Кадровая политика: понятие, сущность и содержание. Соотношение понятий: кадровая политика и управление персоналом. Субъект, объект, предмет кадровой политики. Российский опыт государственной и муниципальной службы и кадровой политики: исторический аспект. Зарубежный опыт государственной и муниципальной службы и кадровой политики.</p>
<p>Роль и место кадровой политики в системе государственного и муниципального управления</p>	<p>Теоретические основы государственной и муниципальной кадровой политики. Уровни кадровой политики. Принципы кадровой политики. Функции государственной и муниципальной кадровой политики. Цель и задачи государственной кадровой политики. Приоритетные направления кадровой политики в Российской Федерации. Механизм реализации кадровой политики.</p>
<p>Нормативное правовое обеспечение кадровой политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях 1.</p>	<p>Правовые основы кадровой политики. Анализ российского законодательства в области государственной и муниципальной кадровой политики на федеральном уровне. Региональные черты кадровой политики в России. Муниципальный уровень кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в зарубежных странах: правовой аспект.</p>
<p>Морально-этические основы кадровой политики: зарубежный и отечественный опыт</p>	<p>Соотнесение понятий: мораль, нравственность, этика. Место и роль этики в системе государственного и муниципального управления. Этические кодексы государственных и муниципальных служащих в России, Франции, Японии и других странах. Нравственные проблемы государственных служащих.</p>

Теоретические основы кадрового аудита организации	<p>Понятие и сущность кадрового аудита. Законодательные основы аудита в России. Основные цели и задачи кадрового аудита организации. Принципы кадрового аудита. Субъект и объект кадрового аудита. Виды аудита в зависимости от критерия классификации.</p>
Кадровый аудит и другие виды аудита: финансовый, управленческий, социальный и др.	<p>Виды аудита. Общая характеристика. Кадровый аудит и его значение в общей классификации аудиторской деятельности. Финансовый и бухгалтерский аудит, как первоначальные виды аудита: истоки возникновения и история развития. Управленческий аудит и его значение для деятельности организации: аудит управления организацией, аудит организационных функций и др. Инновационные направления аудита: государственный и муниципальный аудит, аудит в сфере публичного администрирования, социальный аудит.</p>
Кадровый аудит в обеспечении кадровой безопасности организации	<p>Кадровая безопасность организации: понятие и сущность. Роль кадрового аудита в обеспечении кадровой безопасности организации. Управление рисками в системе обеспечения кадровой безопасности организации</p>
Влияние кадрового аудита на эффективность деятельности организации	<p>Понятие эффективности. Практическая работа аудитора по персоналу. Последствия и влияние аудиторского заключения на деятельность организации. Принцип ответственности аудитора за принятое решение. Риски неэффективности кадрового аудита. Критерии оценки эффективности кадрового аудита.</p>

5.2. Разделы дисциплины и виды занятий.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практические занятия		СРС	Всего час.
			Всего	Из них в		

				интерактивной форме		
Раздел I – Теоретические и практические кадрового обеспечения в системе государственного и муниципального управления						
1.	История и современные проблемы кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы и государственной кадровой политики в России и за рубежом.	2	2	1	4	8
2.	Роль и место кадровой политики в системе государственного и муниципального управления.	2	0	0	2	4
3.	Организация работы с кадрами в системе государственной и муниципальной службы. Подбор, расстановка и подготовка управленческих кадров.	0	2	1	2	4
4.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом.	0	2	1	6	8
5.	Нормативное правовое обеспечение кадровой политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.	2	0	0	2	4
6.	Требования к служебному поведению и профессиональная культура государственного и муниципального служащего.	0	2	1	2	4
7.	Морально-этические основы кадровой политики: зарубежный и отечественный опыт.	2	0	0	2	4
8.	Квалификация и компетенция управленческих кадров. Карьера и кадровая политика.	0	2	2	2	4
Раздел II – Кадровый аудит в системе государственного и муниципального управления: теоретико-прикладной аспект						
9.	Теоретические основы кадрового аудита организации.	2	2	0	4	8
10	Применение кадрового аудита к основным формам работы с персоналом.	0	1	1	2	4
11	Кадровый аудит и другие виды аудита: финансовый, управленческий, социальный и др.	2	0	0	6	8
12	Оценка эффективности работы с кадрами.	0	1	2	2	4

13	Кадровый аудит в обеспечении кадровой безопасности организации.	1	0	0	2	4
14	Влияние кадрового аудита на эффективность деятельности организации.	1	0	0	2	4
	Итого:	14	14	9	80	108

6. Практические занятия

№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоёмкость (час.)
1.	История и современные проблемы кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы и государственной кадровой политики в России и за рубежом.	2
2.	Организация работы с кадрами в системе государственной и муниципальной службы. Подбор, расстановка и подготовка управленческих кадров.	2
3.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом.	2
4.	Требования к служебному поведению и профессиональная культура государственного и муниципального служащего.	2
5.	Квалификация и компетенция управленческих кадров. Карьера и кадровая политика.	2
6.	Теоретические основы кадрового аудита организации.	2
7.	Применение кадрового аудита к основным формам работы с персоналом.	2
8.	Оценка эффективности работы с кадрами.	2

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Лекционные аудитории оборудованы проектором, экраном, монитором.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно – образовательную среду университета.

8. Информационное обеспечение дисциплины

а) Программное обеспечение:

№	Наименование	Реквизиты лицензии
1	Windows	86493330
2	Microsoft Office	86626883
3	Mentor	РУДН

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. – Загл. с экрана
 2. Правительство Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://правительство.рф/>, свободный. – Загл. с экрана
 3. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.rsl.ru/>, свободный. – Загл. с экрана
 4. Сообщество HR-менеджеров [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>, свободный. – Загл. с экрана
 5. Управление государственной службы и кадров Правительства Москвы [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://hr.mos.ru/>, свободный. – Загл. с экрана
 6. Управление Президента по вопросам государственной службы и кадров Администрации Президента РФ [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://state.kremlin.ru/administration/division>, свободный. – Загл. с экрана
 7. Учебно-научный информационный библиотечный центр РУДН [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://lib.rudn.ru/>, свободный. – Загл. с экрана
 8. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный. – Загл. с экрана
 9. Федеральный образовательный портал: экономика, социология, менеджмент [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>, свободный. – Загл. с экрана
 10. Федеральный портал управленческих кадров [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.rezerv.gov.ru/>, свободный. – Загл. с экрана
 11. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный. – Загл. с экрана
 12. Mavicanet [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.mavicanet.com/>, свободный. – Загл. с экрана
 13. Open up Government [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://data.gov.uk/>, свободный. – Загл. с экрана
 14. The UK Civil Service [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.civilservice.gov.uk/>, свободный. – Загл. с экрана
- <http://www.mos.ru> (Официальный сервер Правительства Москвы);
 - <http://www.duma.mos.ru> (Официальный сайт Московской городской Думы);

- <http://www.amom.ru> (Официальный сайт Совета Муниципальных образований города Москвы);
- www.emsu.ru (Сайт для профессионалов местного самоуправления)
- www.eo.zelao.ru (Сайт «Электронный округ»).

библиотеки:

- <http://www.gpntb.ru/> - Государственная публичная научно-техническая библиотека России. Предоставляется доступ в электронный каталог как самой библиотеки, так и каталоги других Московских библиотек, входящих в корпоративную сеть ГПНТБ.
- <http://www.nlr.ru/> - Российская национальная библиотека. Имеется доступ к электронным версиям различных документов.
- <http://rsl.ru/> - Российская государственная библиотека.

9. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: Учебное пособие для студентов магистратуры / С.А.Шапиро, А.Б. Вешкурова.- Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2018.- 71с.
2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: Учебное пособие для студентов по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» (квалификация «магистр»). – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет.- 2014.- 168с.
3. Омельченко Н.А., Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации. – М.: Юрайт, 2015.- 320с.

Б) Дополнительная литература:

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
3. Федеральный закон от 27.05.2003 г. №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ».
4. Федеральный закон от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
5. Федеральный закон №79-ФЗ от 27.07.2004 г. «О государственной гражданской службе РФ».
6. Федеральный закон №25-ФЗ от 02.03.2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 30.12.2008 г. №307-ФЗ «Об аудиторской деятельности».
8. Указ Президента Российской Федерации от 10.03.2009 № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.)».

9. Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. №110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ».
10. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. №111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)».
11. Указ Президента Российской Федерации от 28.12.2006 г. №1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных служащих РФ».
12. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».
13. Указ Президента Российской Федерации от 07.12.2008 №1252 «О комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров».
14. Указ Президента РФ от 31.12.2005 №1574 «О реестре должностей федеральной государственной гражданской службы».
15. Постановление Правительства РФ от 15.04.2009 г. №322 «О мерах по реализации Указа Президента №825 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ».
16. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22.04.2010 №636-р «Об утверждении Федеральной программы «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2015 годы)».
17. Закон города Москвы от 26.01.2005 №3 «О государственной гражданской службе города Москвы».
18. Указ Мэра Москвы от 22.11.2007 №106-УМ «О кадровом резерве на государственной гражданской службе города Москвы».
19. Распоряжение Мэра Москвы от 08.12.2008 №319-РМ «О формировании резерва управленческих кадров города Москвы».

Интернет-источники

1. Марголин А.М. Программы подготовки кадров для государственной службы: Часть I. Англосаксонский подход. Часть II. Французский подход. Часть III. Американский подход. [Электронный ресурс]: научно - полит. журн. / Российская академия государственной службы. – Архив журналов «Государственная служба». – 2005. - № 4 (36), №5 (37), №6 (38) – Режим доступа к журн.: <http://www.rags.ru/akadem/all//Content.html>, свободный.
2. Управление государственной службы и кадров Правительства Москвы. – Режим доступа: <http://hr.mos.ru>.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины.

В рамках преподавания данного курса предусматриваются лекции, семинары с использованием мультимедийного оборудования для презентации самостоятельных творческих работ, докладов и т.п. Одной из составляющих обучения являются обсуждение практических аспектов реализации кадровой политики и кадрового аудита на конкретных примерах (обсуждение практических ситуаций, кейсов, деловые игры,

дискуссии). Проводится две письменные аттестации на основе пройденного материала. Итоговой формой контроля является экзамен.

11. Фонды оценочных средств (контрольные и тестовые материалы)

11.1. План проведения занятий с использованием кейс-стади.

1) Организация работы с кадрами в системе государственной и муниципальной службы. Подбор, расстановка и подготовка управленческих кадров (Тема 3).

Кейс-стади направлен на анализ методов разрешения конфликтных ситуаций внутри государственного органа.

В частности, в практике государственной гражданской службы существуют типовые ситуации конфликта интересов, которые являются существенным фактором проявления коррупции и превышения должностных полномочий государственным служащим.

В процессе решения кейсов студенты приобретут: знания в области легитимных методов разрешения конфликтов интересов на государственной службе, умение анализировать ситуацию и навык применения норм законодательства для разрешения конфликта интересов.

2) Кадровая политика и стратегия управления персоналом государственной гражданской и муниципальной службы (Тема 4).

Кейс-стади направлен на выявление возможностей и путей профессионального развития и карьерного роста государственного гражданского служащего с применением современных подходов HR-менеджмента.

В процессе решения кейсов студенты приобретут: знания в области современных подходов к обеспечению профессионального развития персонала организации в целом и на государственной и муниципальной службе в частности, умение анализировать возможности профессионального развития служащего, навык составления плана профессионального развития служащего.

11.2. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

1. Концептуальные и организационно-правовые основы формирования резерва управленческих кадров на государственной гражданской службе.
2. Совершенствование механизма отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы в Российской Федерации.
3. Кадровая политика Правительства Москвы: приоритетные направления и проблемы реализации.
4. Кадровый аудит как механизм повышения эффективности управления персоналом на государственной гражданской службе.
5. Зарубежный опыт формирования и реализации государственной кадровой политики и возможности его использования в Российской Федерации.
6. Кадровые технологии как инструмент формирования высокопрофессионального состава государственной гражданской службы.
7. Сравнительный анализ российской и зарубежной практики проведения аудита персонала в системе государственной гражданской (муниципальной) службы.
8. Государственная кадровая политика Российской Федерации: исторический аспект.

9. Проблемы кадрового обеспечения системы государственного и муниципального управления на региональном уровне.
10. Аудит персонала как инструмент предотвращения коррупции в органах государственной власти.

11.3. Примерные тестовые задания по темам (для текущего и промежуточного самоконтроля)

Вопрос №1. Различают несколько уровней кадровой политики, дополните список:

1. общенациональная кадровая политика
2. государственная кадровая политика
3. муниципальная кадровая политика
4. ...
5. ...

Вопрос №2. Выберите из предложенного списка требования, предъявляемые к кандидату на поступление на государственную гражданскую службу Российской Федерации:

1. граждане Российской Федерации;
2. достигшие возраста 18 лет, но не старше 60 лет;
3. владеющие государственным языком Российской Федерации;
4. соответствующие квалификационным требованиям к должности, установленным законом.

Вопрос №3. Нанимателем федерального государственного служащего в России является (выберите правильный ответ):

1. Российская Федерация;
2. руководитель государственного органа.

Вопрос №4. На какие категории подразделяются должности государственной гражданской службы (выберите правильный ответ)?

1. руководители, советники (помощники), специалисты, обеспечивающие специалисты;
2. А, В, С;
3. высшие, главные, ведущие, старшие, младшие.

Вопрос №5. Что, согласно закону № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» и № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ», включает в себя работа с кадрами в системе государственной и муниципальной службы (выберите правильные ответы):

1. формирование кадрового состава для замещения должностей;
2. ведение трудовых книжек служащих;
3. оформление и выдача служебных удостоверений гражданских служащих;
4. проведение и организация корпоративных праздников;
5. обеспечение должностного роста служащих.

Вопрос №6. К видам дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих относятся (выберите правильные ответы):

1. профессиональная подготовка;
2. профессиональная переподготовка;
3. повышение квалификации;

4. стажировка.

Вопрос №7. Аттестация государственных гражданских служащих РФ проводится (выберите правильный ответ):

1. один раз в три года;
2. один раз в пять лет;
3. каждый год;
4. по мере необходимости.

Вопрос №8. Соотнесите правильно понятия и определения:

- 1) —
- 2) —
- 3) —

1) Профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих -

А) ... это получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить служащему новую специализацию и (или) квалификацию.

2) Профессиональная переподготовка государственных и муниципальных служащих - ...

Б) ... это обновление теоретических и практических знаний служащих в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

3) Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих- ...

В) ... это процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности государственной и муниципальной службы.

Вопрос №9. Выберите из приведенного списка приоритетные направления развития кадровой политики на муниципальном уровне, в соответствии с законом № 25 «О муниципальной службе в Российской Федерации»:

1. назначения на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;
2. содействие продвижению по службе муниципальных служащих;
3. повышение квалификации муниципальных служащих;
4. создание кадрового резерва и его эффективное использование;
5. оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;
6. применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

Вопрос №10. Выберите из приведенного списка определение кадрового аудита, наиболее полное и отражающее сущность этого понятия.

1. Кадровый аудит – это совокупность междисциплинарных знаний, методов и технологий, необходимых для проведения высокопрофессиональной независимой экспертизы и консультационной поддержки управления человеческими ресурсами в различных социально-организационных системах.
2. Кадровый аудит – одна из технологий оценки соответствия персонала профессиональным стандартам и требованиям.
3. Кадровый аудит – это предпринимательская деятельность по осуществлению независимых вневедомственных проверок экономических субъектов в сфере труда и трудовых отношений.

9.4. Примерный перечень вопросов итоговой аттестации по курсу – вопросы к экзамену:

1. Кадровая политика организации: понятие, объект и предмет, цели и задачи. Кадровая политика и управление персоналом: соотнесение понятий, общее и различное.
2. История формирования государственной кадровой политики в России.
3. Правовые основы государственной и муниципальной кадровой политики в Российской Федерации.
4. Особенности государственной службы и кадровой политики в Европе.
5. Характерные черты и особенности кадровой политики организации в Японии.
6. Современные кадровые технологии: понятие, виды, сущность.
7. Органы управления и осуществления кадровой политики в системе государственной гражданской службы Российской Федерации. Основные функции и направления деятельности.
8. Должность как основное звено кадровой структуры государственной службы. Понятие, классификация, реестр должностей государственной службы Российской Федерации.
9. Кадровая служба государственного органа: основные задачи, структура, права и обязанности руководителя кадрового органа.
10. Профессионализм и компетенции государственного служащего: понятие, сущность. Кадровые технологии, направленные на повышение профессионализма и компетентности госслужащих.
11. Кадровый резерв государственной гражданской службы: понятие, основные цели и порядок формирования. Понятие резерва управленческих кадров и порядок его формирования.
12. Особенности и критерии подбора и оценки кадров на государственной службе. Основные требования, предъявляемые к кандидатам на замещение должности.
13. Оценка персонала органов государственной власти и управления.
14. Служебная карьера: понятие, виды, этапы. Управление карьерой государственного служащего.
15. Этические основы государственной и муниципальной службы. Принцип служения государству и обществу.
16. Исторический аспект возникновения и развития аудита.
17. Виды аудита организации. Принципы аудиторской деятельности.
18. Уровни и субъекты аудиторской деятельности в социально-трудовой сфере. Основные функции кадрового аудита.
19. Кадровый аудит: понятие, цели, задачи. Классификация типов аудита персонала.
20. Этапы кадрового аудита организации: сущность и содержание.

21. Внешний и внутренний аудит: содержание, положительные и отрицательные стороны.
22. Управленческий аудит: понятие, сущность и содержание деятельности.
23. Значение и роль кадрового аудита в обеспечении кадровой безопасности организации.
24. Международные стандарты, применяемые для оценки персонала: ИСО, МСА, TQM.
25. Сертификация персонала: понятие, сущность. Отличие обязательной сертификации от добровольной.
26. Профессиональные стандарты: понятие, пользователи, структурные элементы, порядок разработки.
27. Основные показатели, применяемые в аудите при оценке эффективности работы с кадрами.
28. Обзор технологий, применяемых при аудите персонала.
29. Аудиторское заключение: сущность, структура и порядок представления. Принцип ответственности за принятое решение и последствия.
30. Анализ численности и состава работников организации. Расчет оптимальной численности работников организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчик:

К.полит.с.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления
А.А. Амиантов

Руководитель программы

К.полит.с.н., старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Н.Н. Ягодка

Зам. заведующего кафедрой

государственного и
муниципального управления по учебной работе

Г.А. Куликовская