

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

*Экономический факультет*

Рекомендовано МССН

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Наименование дисциплины** Кадровая политика

**Рекомендуется для направления подготовки/специальности**

38.04.03 «Управление персоналом»

*(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)*

**Направленность программы (профиль)**

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

*(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))*

## 1. Цели и задачи дисциплины:

**Цель** освоения дисциплины: сформировать у магистров целостное представление о сущности, роли и функциях государственной кадровой политики в Российской Федерации в современных условиях, рассмотреть специфику социально-трудовых отношений в органах государственной власти и местного самоуправления, обозначить формы участия в современных социально-экономических и политических процессах в контексте кадровых перемещений.

**Задачи** освоения дисциплины:

- формирование профессиональных навыков в области продуктивного формирования, прогнозирования и оптимального использования кадровой политики, повышения эффективности деятельности органов управления в современных условиях;
- выработка знаний и умений использования на практике методов регулирования социально-трудовых отношений в органах государственной власти и местного самоуправления;
- формирование у студентов четкого представления о сути, роли и особенностях кадровой политики в органах государственной власти и местного самоуправления;
- усвоение опыта применения наиболее действенных способов повышения эффективности трудовой деятельности в органах государственной власти и местного самоуправления;
- изучение практических методов разрешения проблем организации и оптимизации кадровой политики в органах государственной власти и местного самоуправления.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Кадровая политика» относится к базовой *вариативной* части, формируемая участниками образовательных отношений блока **Б.1.В.08.** учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- **Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
<b>Универсальные компетенции</b>			
	<b>УК-1.</b> Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Инновационные технологии принятия кадровых решений Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
	<b>УК-2.</b> Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика	
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>			
	<b>ОПК-1.</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической,	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Кросс-культурный менеджмент	Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом

	<p>психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p><b>ОПК-3.</b> Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> <p><b>ОПК-4.</b> Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p>	<p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>HR-аналитика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Инновационные технологии принятия кадровых решений Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p>
--	---	---	--

**Профессиональные компетенции**

	<p><b>ПК-1</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации</p> <p><b>ПК-2</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p> <p><b>ПК-3</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p> <p><b>ПК-4</b> Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p><b>ПК-7</b> Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях</p>	<p>Инновационные технологии принятия кадровых решений</p> <p>HR-аналитика Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p> <p>HR-аналитика Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p> <p>Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p> <p>Инновационные технологии принятия кадровых решений Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p>
--	--	--	---

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

**УК-1.** Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

**УК-2.** Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

**ОПК-1.** Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

**ОПК-3.** Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

**ОПК-4.** Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

**ПК-1** Разработка системы стратегического управления персоналом организации

**ПК-2** Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации

**ПК-3** Реализация системы стратегического управления персоналом организации

**ПК-4** Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

**ПК-7** Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**знать:**

- основные методы регулирования социально-трудовых отношений в органах государственной власти и местного самоуправления;

- специфику порядка поступления и прохождения государственной и муниципальной службы;

- основные права и обязанности государственных и муниципальных служащих;

- ограничения и запреты, связанные с поступлением и прохождением государственной и региональной службы;

- общие основания прекращения служебных отношений в органах государственной власти и местного самоуправления;

- особенности дисциплинарной ответственности в органах государственной власти и местного самоуправления;

- способы повышения эффективности трудовой деятельности в органах государственной власти и местного самоуправления;

**уметь:**

- выбирать, обосновывая свой выбор, и применять нормы закона для решения конкретных задач в сфере правового регулирования общественных отношений;

- разрабатывать проекты нормативно-правовых актов в сфере правового регулирования;

- оформлять соответствующие правовые документы, необходимые для реализации гражданами своих прав; оформлять иски в суд о нарушении прав.

**владеть:**

- терминологией, применяемой в области государственной и региональной кадровой политики.

### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **72 часа 2** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры		
			3	
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36		36	

В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции	18		18		
Практические занятия (ПЗ)					
Семинары (С)	18		18		
Лабораторные работы (ЛР)					
<b>Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль</b>	<b>36</b>		<b>36</b>		
Общая трудоемкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Государственная и муниципальная кадровая политика как теория и учебная дисциплина	<p>Понятие государственной и муниципальной кадровой политики, ее роль и место в общественной жизни. Объект и предмет учебного курса, его общие особенности. Цели и задачи курса «Государственная и муниципальная кадровая политика». Методы и функции данной учебной дисциплины. Структура курса.</p> <p>«Государственная и муниципальная кадровая политика» в системе социально-политических, организационно-управленческих и государственно-правовых дисциплин.</p>
2	Реализация государственной кадровой политики: цели, содержание, принципы. Механизм реализации государственной кадровой политики	<p>Стратегии развития человеческих ресурсов. Кадровая политика современной организации. Управление персоналом и стратегия организации.</p> <p>Система управления кадрами в государственном органе. Кадровые службы в системе государственного управления: эволюция, структура и статус. Изменение места и роли кадровых служб в системе управления персоналом государственного органа.</p> <p>Прогнозирование персонала. Кадровое планирование: принципы, методы и виды. Исследование рынка рабочей силы. Кадровый резерв и его формирование в государственных органах.</p>
3	Муниципальная кадровая политика: цели, задачи, принципы и механизмы	<p>Задачи формирования эффективной системы муниципального управления. Система органов местного самоуправления. Потребность в кадровом обеспечении муниципальных органов. Проблемы кадрового обеспечения органов муниципального управления. Современные требования к кадрам в системе муниципального управления.</p> <p>Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Ее цели, задачи и принципы. Этапы формирования муниципальной кадровой политики. Концепция муниципальной кадровой политики.</p> <p>Соотношение государственной и муниципальной кадровой политики</p>
4	Современные социально-демографические процессы как объект государственной кадровой политики	<p>Система демографических показателей. Социально-демографическая ситуация в Российской Федерации за последнее десятилетие. Демографические и кадровые процессы и тенденции в мире, в России, в Саратовской области.</p> <p>Основные социально-демографические проблемы и пути их разрешения. Степень и возможности влияния</p>

		государства на демографические и кадровые процессы в Российской Федерации.
5	Технологии государственной и муниципальной кадровой политики	<p>Привлечение и набор персонала на государственную службу. Методы внешнего и внутреннего набора.</p> <p>Отбор персонала. Основные стадии и принципы отбора персонала в государственные организации. Содержание и правила заключения трудового договора (контракта) в системе государственного управления.</p> <p>Особенности и виды адаптации госслужащих. Введение в должность и его формы. Адаптация к руководящей должности.</p> <p>Основные тенденции развития персонала государственной организации. Обучение кадров, его роль, методы и виды. Карьера сотрудника, госслужащего. Управление карьерой. Принцип Питера.</p> <p>Перемещение персонала: повышение, понижение, перевод (ротация) и увольнение.</p> <p>Формирование системы непрерывного развития кадрового потенциала организации.</p> <p>Понятие оценки кадров. Значение и задачи оценки в кадровой деятельности. Виды и методы оценки. Значение системы измерений и показателей объектов оценки. Оценка потенциала, служебной деятельности (отношение и результат), эффективности.</p> <p>Особенности оценки кадрового потенциала страны, города, организации. Оценка малых групп, работников. Аттестация в системе государственной службы как инструмент реализации кадровой политики.</p> <p>Проблемы оценки в системе государственной кадровой политики и пути ее совершенствования.</p>
6	Кадровые стратегии и технологии в муниципальном управлении	<p>Система муниципальных органов в Москве и Московской области. Должности муниципальной службы. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы. Понятие профессионализма Москвы и Московской области. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов муниципального управления.</p> <p>Понятие оценки кадров и ее значение. Оценка кадрового потенциала органа муниципального управления. Аттестация. Квалификационный экзамен. Проблемы оценки кадров</p>
7	Основные направления реализации муниципальной кадровой политики	<p>Задачи развития кадрового потенциала органов местного самоуправления. Система управления кадрами в муниципальном образовании. Основные субъекты муниципальной кадровой политики.</p> <p>Роль кадровых служб в реализации муниципальной кадровой политики. Основные направления деятельности кадровых служб органов муниципального управления. Процессы формирования и становления кадровых служб муниципальных органов в РФ. Изменение роли кадровых служб в процессе реформирования системы местного самоуправления в РФ и РБ.</p>

		<p>Основные направления развития кадровых подразделений органов муниципального управления и их связь с формированием современной системы местного самоуправления.</p> <p>Нормативно-правовое и научно-информационное обеспечение муниципальной кадровой политики. Учебно-методическое обеспечение и организационное обеспечение муниципальной кадровой политики.</p> <p>Программы кадрового обеспечения системы муниципального управления.</p>
8	Социально-демографические и кадровые процессы в системе муниципального управления	<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.</p> <p>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>
9	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>
10	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>
11	Основы государственной кадровой политики в Российской Федерации	<p>Цели и задачи кадровой политики на уровне города, района РФ. Система показателей уровня развития человеческих ресурсов. Оценка кадровой ситуации в районе, городе.</p> <p>Особенности и возможности государственных органов в формировании кадрового потенциала города, района. Основные проблемы и направления кадровой работы в районе, городе РФ. Определение эффективности кадровой работы городской, районной администрации.</p>

(Содержание указывается в дидактических единицах. По усмотрению разработчиков материал может излагаться не в форме таблицы)

## 5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Государственная и муниципальная кадровая политика как теория и учебная дисциплина	2			1	3	6
2.	Реализация государственной кадровой политики: цели, содержание, принципы. Механизм реализации государственной кадровой политики	2			1	3	6
3	Региональная кадровая политика: цели, задачи, принципы и механизмы	2			1	3	6
4	Современные социально-демографические процессы как объект государственной кадровой политики	2			2	3	7
5	Технологии государственной и региональной кадровой политики	2			1	4	7
6	Кадровые стратегии и технологии в муниципальном управлении	1			2	4	7
7	Основные направления реализации региональной кадровой политики	1			2	3	6
8	Социально-демографические и кадровые процессы в системе муниципального управления	2			2	3	7
9	Кадровое планирование. Управление профессиональной карьерой муниципальных служащих	2			2	3	7
10	Основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы	1			2	4	7
11	Основы государственной кадровой политики в Российской Федерации	1			2	3	6

## 7. Практические занятия (семинары) (при наличии)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	<b>1. Кадровая политика как теория и учебная дисциплина</b>	<b>Цель:</b> обсудить кадровую политику как теорию и учебную дисциплину. <b>Вопросы для обсуждения:</b> 1. Актуальность курса 2. Объект и предмет кадровой политики как науки 3. Государственная кадровая политика как управленческая дисциплина 4. Цель курса «Кадровая политика» 5. Методы государственной и муниципальной кадровой политики 6. Межпредметные связи 7. Необходимость изучения	1



2.	<b>Предмет и задачи учебного курса «Кадровая политика»</b>	<p><b>Цель:</b> проанализировать предмет и задачи учебного курса «Кадровая политика»</p> <p><u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общая характеристика понятий «кадры», «персонал», «кадровая политика».</li> <li>2. Понятие государственной кадровой политики.</li> <li>3. Уровни государственной кадровой политики.</li> <li>4. Кадровая работа.</li> <li>5. Субъекты и объекты ГКП.</li> <li>6. Эволюция ГКП.</li> <li>7. Этапы ГКП.</li> <li>8. Концепция ГКП.</li> <li>9. Характерные черты и принципы ГКП.</li> <li>10. Цели и задачи ГКП.</li> <li>11. Механизм реализации государственной кадровой политики.</li> <li>12. Нормативно-правовое обеспечение ГКП.</li> <li>13. Научно-информационное обеспечение ГКП.</li> <li>14. Учебно-методическое обеспечение ГКП.</li> <li>15. Организационное обеспечение ГКП.</li> <li>16. Кадровые программы.</li> </ol>	1
	Муниципальная кадровая политика: цели, задачи, принципы и механизмы	<p><b>Цель:</b> проанализировать сущность муниципальной кадровой политики с точки зрения ее целей, задач, принципов и механизмов реализации.</p> <p><u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <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> <li>6. Система органов местного самоуправления. Потребность в кадровом обеспечении муниципальных органов. Проблема кадрового обеспечения органов муниципального управления.</li> <li>7. Соотношение государственной и муниципальной кадровой политики.</li> </ol>	1
	Современные социально-демографические процессы как объект государственной кадровой политики	<p><b>Цель:</b> проанализировать современные социально-демографические процессы как объект государственной кадровой политики основные стадии консультационного процесса.</p> <p><u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <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> </ol>	2

		<ol style="list-style-type: none"> <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>	
	Технологии государственной и муниципальной кадровой политики	<p><b>Цель:</b> обсудить технологии государственной и муниципальной кадровой политики</p> <p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <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 РБ и кадровое планирование</li> <li>11. в системе государственной кадровой политики.</li> </ol> <p>Программа развития кадрового потенциала района и города</p>	1
	Кадровые стратегии и технологии в муниципальном управлении	<p><b>Цель:</b> проанализировать основные кадровые стратегии и технологии в муниципальном управлении характеристики консультантов и типы заказчиков.</p> <p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <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> </ol>	2

		6. Оценка кадровой ситуации в регионе. 7. Система муниципальных органов в Республике Башкортостан. 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.	
	Основные направления реализации муниципальной кадровой политики	<b>Цель:</b> проанализировать основные направления реализации муниципальной кадровой политики <b>Вопросы для обсуждения:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проблемы и направления развития кадрового потенциала местного самоуправления.</li> <li>2. Муниципальные служащие в Республике Башкортостан: социологический анализ.</li> <li>3. Кадровые службы в реализации муниципальной кадровой политики.</li> <li>4. Цели и задачи муниципальной кадровой политики в муниципальных образованиях.</li> <li>5. Оценка кадровой ситуации в муниципальном образовании.</li> <li>6. Определение эффективности реализации муниципальной кадровой политики.</li> <li>7. Основные проблемы и направления совершенствования муниципальной кадровой политики.</li> <li>8. Роль кадровых служб в реализации муниципальной кадровой политики.</li> <li>9. Основные направления деятельности кадровых служб органов муниципального управления.</li> <li>10. Процессы формирования и становления кадровых служб муниципальных органов РФ.</li> <li>11. Изменение роли кадровых служб в процессе реформирования системы местного самоуправления в РФ и РБ.</li> <li>12. Программы кадрового обеспечения системы муниципального управления.</li> </ol>	2
	Социально-демографические и кадровые процессы в системе муниципального управления	<b>Цель:</b> проанализировать сущность социально-демографических и кадровых процессов в системе муниципального управления. <b>Вопросы для обсуждения:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные тенденции развития социально-демографических процессов в муниципальных образованиях.</li> <li>2. Связь демографических и кадровых процессов.</li> </ol>	2

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Возможности регулирования демографических и кадровых процессов в муниципальном образовании.</li> <li>4. Основные социально-демографические проблемы и пути их решения.</li> <li>1. Система муниципальных органов в РБ. Должности муниципальной службы.</li> <li>2. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы.</li> <li>3. Понятие оценки кадров. Оценка кадрового потенциала органа муниципального управления.</li> <li>4. Роль аттестации в оценке кадрового потенциала системы муниципального образования.</li> <li>5. Квалификационный экзамен.</li> </ol>	
	<p>Кадровое планирование. Управление профессиональной карьерой муниципальных служащих</p>	<p><b>Цель:</b> определить сущность кадрового планирования и управления профессиональной карьерой муниципальных служащих</p> <p><u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <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>	2
	<p>Основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы</p>	<p><b>Цель:</b> выявить основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы</p> <p><u>Вопросы для обсуждения:</u></p> <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> </ol>	2

		<ol style="list-style-type: none"> <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>	
	<p>Основы государственной кадровой политики в Российской Федерации</p>	<p><b>Цель:</b> проанализировать основы государственной кадровой политики в Российской Федерации.</p> <p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственная кадровая политика в РФ.</li> <li>2. Кадровая работа в районе (городе) РФ.</li> <li>3. Муниципальная кадровая политика.</li> <li>4. Особенности кадровой политики в районе и городе.</li> <li>5. Объекты и субъекты муниципальной кадровой политики.</li> <li>6. Основные проблемы развития кадрового потенциала в районе и городе.</li> <li>7. Направления и принципы государственной кадровой политики в РФ.</li> <li>8. Организация кадровой работы в районе (городе) РФ.</li> <li>9. Муниципальная кадровая политика. Объекты и субъекты муниципальной кадровой политики.</li> <li>10. Основные проблемы развития кадрового потенциала в районе и городе.</li> </ol>	2

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

- учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)  
Ауд.21, 21 рабочее место:

Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio

Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W;

доска, экран

#### **9. Информационное обеспечение дисциплины**

##### ***а) программное обеспечение***

MS Windows 7 64bit

Microsoft Office 2013

Expert Systems

Корпорация Галактика (free)

SAP (договор)

Система БЭСТ-ОФИС

NetOp School

Mentor (free)

Symantec Endpoint Protection (free)

7-Zip (free)

FastStone Image Viewer (free)

FreeCommander (free)

Adobe Reader (free)

K-Lite Codec Pack (free)

**б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>

5. Консультант студента [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

3. поисковые системы - [www.yandex.ru](http://www.yandex.ru), [www.google.ru](http://www.google.ru), [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru)

**10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

**а) основная литература:**

1. Василенко, И. А. Государственное и муниципальное управление – М.: Гардарики, 2012

2. Чупров Владимир Ильич. Социология управления. Теоретические основы [электронный ресурс]: Учебник. - М.: Изд-во РУДН, 2011. - 172 с. - электронный ресурс. - ISBN 978-5-209-03599-2 <http://lib.rudn.ru:8080/MegaPro/Download/Resource/1356>

3. Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации – М.: Юрайт, 2013

**б) дополнительная литература:**

1. История государственного управления в России / под общей ред. А.Н. Марковой – М.: РАГС, 2007.

2. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов, В.П. Иванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2007.

3. Слабов С.С. Властные отношения в современной организации: Учебное пособие. М., РГОТУПС, 2006.

4. Слабов С.С. Исследование систем управления: Учебное пособие. М., РГОТУПС, 2006.

**11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

В список базовых объектов самостоятельной работы студентов входят следующие:

- Учебные тексты (литература, периодика, Интернет);
- Специальные тексты (материалы выступлений, презентаций);
- лекционные слайды, плакаты;
- медиа-презентации, медиа-сопровождение лекций;
- учебные фильмы;
- документальные фильмы;
- художественные фильмы.

Варианты использования указанных объектов, следующие:

- изучение (прочтение, просмотр);
- передача сути и содержания (пересказ);
- анализ и критика содержания фильма (текста) с точки зрения обсуждения использования инструментария предметной области;
- подготовка выступления по теме предметной области с использованием примеров, заимствованных в изученных объектах;
- использование примеров и иллюстраций из фильмов, книг и повседневной жизни при ответе на экзамене/зачете.

## **12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

*Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Кадровая политика» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.*

### **Режим допуска:**

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

### **Разработчики:**

Доцент кафедры менеджмента  
должность, название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

О.С.Горлова  
инициалы, фамилия

### **Руководитель программы**

Доцент кафедры менеджмента  
должность, название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

А.В.Вавилина  
инициалы, фамилия

### **Заведующий кафедрой**

Менеджмента  
название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

В.С.Ефремов  
инициалы, фамилия