

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

(Финансовый университет)
Тульский филиал Финуниверситета

Кафедра «Экономика и менеджмент»

СОГЛАСОВАНО

Правительство Тульской области
Комитет Тульской области по тарифам

Председатель комитета



Д.А. Васин

25 апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор филиала

Г.В. Кузнецов

24 апреля 2024 г.

Н.Н. Романовская

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ
АУДИТ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

Рабочая программа дисциплины

для обучающихся по направлению подготовки:

38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление»,

направленность программы магистратуры «Государственный менеджмент»

*Рекомендовано Ученым советом Тульского филиала Финуниверситета
(протокол № 14 от 23.04.2024 г.)*

*Одобрено заседанием кафедры «Экономика и менеджмент»
(протокол № 9 от 18.04.2024 г.)*

Тула 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины.....	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	5
5.1. Содержание дисциплины	5
5.2. Учебно-тематический план	6
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	8
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	10
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	10
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3).....	12
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	18
7.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	18
Пример билета к экзамену.....	28
7.2 Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	29
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	29
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	30
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	31
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	32
11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:	32
11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	32
11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации	33
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	33

1. Наименование дисциплины

Б.1.1.3.1. «Государственная кадровая политика и кадровый аудит на государственной службе»

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения ² , умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-1	Способность к абстрактному мышлению, критическому анализу проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработке стратегии действий	1. Использует методы абстрактного мышления, анализа информации и синтеза проблемных ситуаций, формализованных моделей процессов и явлений в профессиональной деятельности.	<i>Знать:</i> методы абстрактного мышления, анализа информации и синтеза проблемных ситуаций, формализованных моделей процессов и явлений в профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> критически мыслить в рамках сложившихся сложных ситуациях, базируясь на системном подходе для выработки стратегии действий
		2. Демонстрирует способы осмысления и критического анализа проблемных ситуаций.	<i>Знать:</i> способы осмысления и критического анализа проблемных ситуаций. <i>Уметь:</i> применять на практике способы осмысления и критического анализа проблемных ситуаций.
		3. Предлагает нестандартное решение проблем, новые оригинальные проекты, вырабатывает стратегию действий на основе системного подхода.	<i>Знать:</i> алгоритм принятия нестандартных решений проблем, методы разработки оригинальных проектов; <i>Уметь:</i> разрабатывать стратегию действий на основе системного подхода, применяя нестандартные решения проблем и оригинальные проекты.
ПКН-1	Способность обеспечивать формирование и реализацию государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных	1. Демонстрирует знания современных методов регулирования в сфере государственного и муниципального управления, норм служебной этики государственных и муниципальных служащих, обеспечения	<i>Знать:</i> нормы законодательства о государственной и муниципальной службе, определяющих требования к служебному поведению государственного гражданского и муниципального служащего, противодействию коррупции и служебной этике. <i>Уметь:</i> применять в сфере

	служащих, соблюдение ими норм служебной этики и антикоррупционную направленность в их деятельности	антикоррупционной направленности в их деятельности.	профессиональной деятельности нормы законодательства о государственной и муниципальной службе, определяющих требования к служебному поведению государственного гражданского и муниципального служащего, противодействию коррупции и служебной этике.
		2. Обеспечивает формирование и реализацию государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих.	<i>Знать:</i> методы применения норм законодательства о государственной и муниципальной службе, определяющих требования к служебному поведению государственного гражданского и муниципального служащего, противодействию коррупции и служебной этике. <i>Уметь:</i> применять на практике нормы законодательства о государственной и муниципальной службе, определяющих требования к служебному поведению государственного гражданского и муниципального служащего, противодействию коррупции и служебной этике.
ПКН-4	Способность осуществлять разработку и реализацию государственных решений на основе стратегического и системного подходов к планированию, рационально использовать имеющиеся ресурсы и достигать поставленные цели и показатели в соответствии с направлением профессиональной служебной деятельности, обеспечивая их достижения, применяя современные	1. Осуществляет стратегическое и системное планирование деятельности органов власти, рациональное использование имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей и показателей в соответствии с направлением профессиональной служебной деятельности.	<i>Знать:</i> основы стратегического и системного планирования деятельности органов власти, способы рационального использования имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей <i>Уметь:</i> применять в сфере профессиональной деятельности стратегическое и системное планирование деятельности органов власти с учетом рационального использования имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей
		2. Осуществляет контрольно-надзорную деятельность на основе современных инструментов контроля и надзора, в т.ч. риск-	<i>Знать:</i> законодательство в области контрольно-надзорной деятельности и современные инструменты контроля и надзора. <i>Уметь:</i> применять в практической деятельности

	инструменты контроля и надзора, в т.ч. риск-ориентированного подхода	ориентированного подхода.	современные инструменты контроля и надзора, в т.ч. риск-ориентированного подхода
--	--	---------------------------	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Государственная кадровая политика и кадровый аудит на государственной службе» входит в Модуль дисциплин, инвариантных для направления подготовки, отражающих специфику вуза.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Таблица 2

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Модуль 2 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3 з.е. / 108 час.	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	16	16
<i>Лекции</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
<i>Семинары, практические занятия</i>	<i>12</i>	<i>12</i>
Самостоятельная работа	92	92
Вид текущего контроля	домашнее творческое задание	домашнее творческое задание
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Государственная кадровая политика как инструмент государственного управления

Понятие кадровой политики и государственной кадровой политики. Политико-философский анализ государственной кадровой политики.

Государственный аппарат в системе публичного управления. Проблемы реализации государственной кадровой политики в современных условиях. Подходы при формировании государственной кадровой политики и ее роль в государственном управлении. Тенденции развития государственной кадровой политики в Российской Федерации.

Тема 2. Кадровая политика в системе государственной службы

Цели, предмет, задачи и принципы государственной кадровой политики в системе государственной службы. Субъекты и объекты государственной кадровой политики. Государственная служба как социальный институт. Приоритетные направления формирования кадрового состава государственной гражданской службы. Информационное обеспечение государственной кадровой политики. Подходы к оценке эффективности реализации государственной кадровой политики.

Тема 3. Характеристика кадрового потенциала и кадровых ресурсов для государственной гражданской службы

Классификация кадров. Кадровые ресурсы и источники их формирования. Состав и назначение кадрового потенциала для государственной гражданской службы. Воспроизводственные источники формирования кадрового состава. Прогнозирование качественных и количественных характеристик кадрового состава для государственной гражданской службы. Карьера как основной мотив развития кадрового состава гражданской

службы. Социальные конфликты на государственной гражданской службе, их оценка, прогнозирование и разрешение.

Тема 4. Кадровые технологии в системе государственной гражданской службы

Понятие и квалификация кадровых технологий, применяемых на государственной гражданской службе. Правовые основы использования кадровых технологий на государственной гражданской службе.

Эффективность влияния аттестации, как кадровой технологии, на повышение профессиональной компетенции государственных гражданских служащих.

Квалификационный экзамен как кадровая технология: сущность, правовые основы и организация проведения.

Конкурс на замещение вакантных должностей, испытание при поступлении на гражданскую службу и временное замещение иной должности гражданской службы как кадровые технологии гражданской службы.

Работа с резервом кадров и ротация кадрового состава. Финансовое обеспечение функционирования и развития кадровых технологий. Роль кадровых технологий по улучшению количественных и качественных характеристик персонала государственного органа.

Тема 5. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих и кадрового резерва

Профессиональное развитие как инструмент кадровых технологий на государственной гражданской службе. Профессиональное развитие гражданских служащих как система и как элемент реализации государственной кадровой политики. Составные части профессионального развития гражданских служащих и их содержание. Финансовое обеспечение профессионального развития государственных гражданских служащих.

Тема 6. Кадровая работа на государственной гражданской службе

Управление кадровым составом государственной гражданской службы как механизм реализации государственной кадровой политики, основные технологии управления персоналом. Формирование кадрового состава для замещения должностей. Планирование кадровой работы. Подготовка проектов актов, связанных с функционированием гражданской службы государственного органа.

Ведение трудовых книжек, личных дел и реестра гражданских служащих. Обеспечение деятельности комиссий. Организация и обеспечение проведения конкурсов, аттестаций, квалификационных экзаменов и по урегулированию конфликтов интересов. Организация профессионального развития гражданских служащих. Организация проведения служебных проверок. Управление карьерой на государственной гражданской службе. Цифровизация кадровой работы. Издержки и риски в кадровой работе. Корпоративные методы работы с кадровым составом гражданской службы.

Тема 7. Кадровый аудит в системе государственной гражданской службы

Подходы к определению сущности и содержания кадрового аудита. Понятие кадрового аудита организации. Цель, задачи и принципы кадрового аудита. Этапы проведения кадрового аудита организации. Характеристика основных методов кадрового аудита: анализ документов, внутренних нормативных актов, приказов и распоряжений по кадровому составу; анкетирование руководителей подразделений; интервью с руководителями подразделений по вопросам кадровой работы, управления персоналом: проблемы, сложности, оценка работы кадрового подразделения; групповые дискуссии, проектирование, контент-анализ, наблюдение. Направления совершенствования кадрового аудита как инструмента оценки уровня кадровой обеспеченности государственной гражданской службы.

5.2. Учебно-тематический план

Таблица 3

№	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля
		Всего	Контактная работа			Самост оятельн	
			Общая,	Лекции	Семинары,		

			в т.ч.		практически е занятия	ая работа	успеваемос ти
1	Тема 1. Государственная кадровая политика как инструмент государственного управления	14,5	2,5	0,5	2	12	Опрос, презентации докладов. Решение ситуационн ых задач.
2	Тема 2. Кадровая политика в системе государственной службы	14,5	2,5	0,5	2	12	Опрос, презентации докладов, аудиторная срезовая работа
3	Тема 3. Характеристика кадрового потенциала и кадровых ресурсов для государственной гражданской службы	16,5	2,5	0,5	2	14	Опрос, презентации докладов. Решение ситуационн ых задач.
4	Тема 4. Кадровые технологии в системе государственной гражданской службы	15	3	1	2	12	Опрос, презентации докладов, Решение ситуационн ых задач.
5	Тема 5. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих и кадрового резерва	16,5	2,5	0,5	2	14	Опрос, презентации докладов. Решение ситуационн ых задач.
6	Тема 6. Кадровая работа на государственной гражданской службе	17,5	1,5	0,5	1	16	Опрос, презентации докладов, решение задач. Аудиторная контрольная работа
7	Тема 7. Кадровый аудит в системе государственной гражданской службы	13,5	1,5	0,5	1	12	Опрос, презентации докладов. Решение ситуационн ых задач.
	В целом по дисциплине	108	16	4	12	92	Домашнее творческое задание

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 4

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Тема 1. Государственная кадровая политика как инструмент государственного управления	1. Содержание кадровой политики и государственной кадровой политики 2. Политико-философский анализ государственной кадровой политики 3. Проблемы реализации государственной кадровой политики в современных условиях 4. Формирование государственной кадровой политики: предпосылки и подходы 5. Роль государственной кадровой политики в секторе государственного управления 6. Тенденции развития государственной кадровой политики в Российской Федерации Источники: Раздел 8: [1-9], [10-14]. Раздел 9	Устный опрос. Дискуссия по теме. Решение ситуационных задач. Подготовка докладов с презентациями.
Тема 2. Кадровая политика в системе государственной службы	1. Предмет, цели, задачи и принципы государственной кадровой политики на гражданской службе 2. Субъекты и объекты государственной кадровой политики 3. Государственная служба как социальный институт 4. Кадровый состав государственной гражданской службы, приоритетные направления формирования 5. Информационное обеспечение государственной кадровой политики 6. Оценка эффективности реализации государственной кадровой политики Источники: Раздел 8: [1-9], [10- 14]. Раздел 9	Устный опрос. Дискуссия по теме. Выступление с докладами и презентациями. Мини-тестирование. Решение ситуационных задач.
Тема 3. Характеристика кадрового потенциала и кадровых ресурсов для государственной гражданской службы	1. Кадровые ресурсы и их классификация, источники формирования 2. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: состав и назначение 3. Воспроизводство кадрового состава для государственной гражданской службы 4. Качественные и количественные характеристики кадрового состава для государственной гражданской службы: прогнозная оценка перспективного облика государственной гражданской службы 5. Карьера гражданских служащих: содержание и планирование карьеры 6. Социальные конфликты на	Устный опрос, Дискуссия по теме. Решение ситуационных задач. Подготовка докладов с презентациями.

	государственной гражданской службе: оценка, прогнозирование и разрешение 7. Вопросы этики на государственной гражданской службе Источники: Раздел 8: [1-9], [10-14]. Раздел 9	
Тема 4. Кадровые технологии в системе государственной гражданской службы	1. Кадровые технологии на государственной гражданской службе: классификация и решаемые задачи 2. Правовые основы использования кадровых технологий на государственной гражданской службе. 3. Испытание при поступлении на гражданскую службу 4. Конкурс на замещение вакантных должностей и в кадровый резерв: порядок организации и проведения 5. Временное замещение иной должности гражданской службы 6. Аттестация государственных гражданских служащих: порядок организации и проведения Источники: Раздел 8: [1-9], [10-15]. Раздел 9	Устный опрос, мини-тестирование. Дискуссия по теме. Решение ситуационных задач Подготовка докладов с презентациями.
Тема 5. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих и кадрового резерва	1. Профессиональное развитие как инструмент кадровых технологий на государственной гражданской службе. 2. Повышение квалификации государственных служащих: порядок организации и проведения 3. Переподготовка государственных служащих: порядок организации и проведения 4. Стажировка государственных служащих: порядок организации и проведения 5. Финансовое обеспечение профессионального развития государственных гражданских служащих Источники: Раздел 8: [1-11], [10-14]. Раздел 9	Устный опрос. Дискуссия по теме. Решение ситуационных задач. Подготовка докладов с презентациями.
Тема 6. Кадровая работа на государственной гражданской службе	1. Управление кадровым составом государственной гражданской службы: содержание и технологии. 2. Планирование кадровой работы на государственной гражданской службе 3. Акты государственного органа по управлению персоналом государственной гражданской службы: подготовка проектов и оценка исполнения 4. Личное дело государственного служащего: порядок ведения и хранения 5. Обеспечение деятельности комиссий по вопросам гражданской службы 6. Организация проведения кадровых процедур 7. Организация профессионального развития гражданских служащих 8. Организация проведения служебных проверок	Устный опрос. Дискуссия по теме. Мини-тестирование. Решение ситуационных задач. Подготовка докладов с презентациями.

	9. Управление карьерой на государственной гражданской службе 10. Цифровизация кадровой работы 11. Издержки и риски в кадровой работе и реализации государственной кадровой политики 12. Корпоративные методы работы с кадровым составом гражданской службы Источники: Раздел 8: [1-9], [10]. Раздел 9	
Тема 7. Кадровый аудит в системе государственной гражданской службы	1. Кадровый аудит: содержание и необходимость проведения 2. Цели, задачи и принципы проведения кадрового аудита на гражданской службе 3. Кадровый аудит: содержание и необходимость проведения 4. Цели, задачи и принципы проведения кадрового аудита на гражданской службе 5. Анкетирование и интервьюирование руководителей подразделений по вопросам кадровой работы 6. Групповые дискуссии, проектирование, контент-анализ, наблюдение как методы кадрового аудита Источники: Раздел 8: [1-4], [10-14]. Раздел 9	Устный опрос. Дискуссия по теме. Мини-тестирование. Решение ситуационных задач. Подготовка докладов с презентациями.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Таблица 5

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Государственная кадровая политика как инструмент государственного управления	Точки зрения отечественных ученых по формированию государственной кадровой политики. Методическое и информационное сопровождение деятельности органов государственной власти по реализации государственной кадровой политики. Положения действующего законодательства Российской Федерации в области реализации государственной кадровой политики. Компоненты государственной кадровой политики. Возможная оценка эффекта реализации государственной кадровой политики. Международные аспекты	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка (сообщения) доклада. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.

	реализации государственной кадровой политики.	
Тема 2. Кадровая политика в системе государственной службы	Полномочия органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ в области формирования и реализации государственной кадровой политики. Методические основы оценки эффективности и результативности деятельности органов государственного управления по реализации государственной кадровой политики.	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка (сообщения) доклада. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Тема 3. Характеристика кадрового потенциала и кадровых ресурсов для государственной гражданской службы	Зарубежный опыт формирования кадрового потенциала государственной гражданской службы Система управления кадровым потенциалом на государственной службе Духовно-нравственные проблемы формирования кадрового потенциала Стратегическое управление кадровыми ресурсами	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка (сообщения) доклада. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Тема 4. Кадровые технологии в системе государственной гражданской службы	Наставничество как кадровая технология Комплексная оценка гражданских служащих Общественные советы на государственной гражданской службе Методологические подходы по подбору и отбору независимых экспертов	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка отчета. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Тема 5. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих и кадрового резерва	Эффективность реализации технологий профессионального развития Перспективные методы и формы профессионального развития Программы профессионального развития государственных служащих Индивидуальный план государственного служащего: предназначение и порядок оформления	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Тема 6. Кадровая работа на государственной гражданской службе	Перспективные формы управления кадровым составом Регламентация деятельности кадрового подразделения	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подбор, систематизация,

	Ресурсные возможности и ограничения в кадровой работе Цифровизации кадровых процедур	критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Тема 7. Кадровый аудит в системе государственной гражданской службы	Внутренний кадровый аудит государственного органа Мониторинг развития кадрового состава государственного органа Состав открытых данных по кадровому аудиту Ответственность инспекторского состава по кадровому аудиту	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3)

Примерные практико-ориентированные задания

Задание 1

Кадровый орган ведомства ознакомил государственного служащего с графиком проведения аттестации, утвержденным представителем нанимателя, в соответствии с которым он через месяц должен пройти аттестацию по результатам годового отчета о его профессиональной служебной деятельности.

Государственный служащий отказался от аттестации, мотивируя это тем, что три года со времени прохождения предыдущей аттестации еще не прошло.

1. Вправе ли был государственный гражданский служащий отказаться от предложенной аттестации?

2. Каков срок аттестации государственных гражданских служащих установлен законом?

3. В каких случаях проводится внеочередная аттестация гражданских служащих?

Задание 2

Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях гражданско-правового договора в организации, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Поясните:

1. Что такое конфликт интересов на государственной службе?

2. Является ли данная ситуация конфликтом интересов на государственной службе?

3. Если «да», то какие меры могут быть применены для предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной службе:

а) государственным служащим?

б) представителем нанимателя?

Примерные темы домашнего творческого задания

1. Аналитический обзор теоретических положений по формированию государственной кадровой политики.

2. Информационное сопровождение деятельности органов государственной власти по реализации государственной кадровой политики.
3. Международные аспекты реализации государственной кадровой политики.
4. Полномочия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области формирования и реализации государственной кадровой политики.
5. Подходы и методические основы оценки эффективности и результативности деятельности органов государственного управления по реализации государственной кадровой политики.
6. Зарубежный опыт формирования кадрового потенциала государственной гражданской службы.
7. Система управления кадровым потенциалом на государственной гражданской службе.
8. Духовно-нравственные проблемы формирования кадрового потенциала: перспективы преодоления.
9. Стратегическое управление кадровыми ресурсами.
10. Критерии и система комплексной оценки гражданских служащих.
11. Общественные советы на государственной гражданской службе, основы их функционирования
12. Методологические подходы по подбору и отбору независимых экспертов.
13. Эффективность реализации технологий профессионального развития.
14. Перспективные методы и формы профессионального развития.
15. Индивидуальный план государственного служащего: предназначение, содержание и порядок оформления.
16. Перспективные формы и методы управления кадровым составом на государственной гражданской службе.
17. Регламентация деятельности кадрового подразделения государственного органа.
18. Ресурсные возможности и ограничения в кадровой работе на государственной гражданской службе.
19. Цифровизация кадровых процедур в секторе государственного управления.
20. Внутренний кадровый аудит государственного органа.
21. Мониторинг развития кадрового состава государственного органа.
22. Состав открытых данных по кадровому аудиту в государственных органах.
23. Ответственность инспекторского состава по кадровому аудиту государственного органа.
24. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании государственного управления.
25. Компетентностный подход в кадровом менеджменте государственного органа: основные принципы, методы, перспективы.
26. Кадровый маркетинг: возможности применения в секторе государственного управления.
27. Пути формирования кадрового состава государственной гражданской службы в современных условиях.
28. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь с государственной кадровой политикой.
29. Использование современных информационных технологий в ходе разработки и реализации государственной кадровой политики.
30. Адаптационные программы развития кадровых ресурсов гражданской службы.
31. Организационная культура на государственной гражданской службе.
32. Аутсорсинг кадровых технологий в секторе государственного управления.
33. Карьера на государственной гражданской службе: виды, этапы и планирование карьеры.

34. Значение планирования карьеры для гражданского служащего и государственного органа.
35. Увольнение гражданского служащего: значение, принципы и формы увольнения.
36. Работа с резервом кадров гражданской службы, проблемы и противоречия.
37. Психологические инструменты воздействия на кадровый состав гражданской службы.
38. Социальные инструменты воздействия на кадровый состав гражданской службы.
39. Аспекты командной работы на гражданской службе.
40. Перспективы и риски использования проектного офиса на государственной гражданской службе.
41. Нормирование и структурирование персонала на гражданской службе.

Примерные темы докладов

1. Раскрыть содержание кадровой политики на государственной гражданской службе.
2. Перечислить основные проблемы реализации государственной кадровой политики в современных условиях, раскрыть их содержание.
3. Предпосылки и подходы формирования государственной кадровой политики.
4. Указать приоритетные направления формирования кадрового состава государственной гражданской службы в современных условиях.
5. Определить роль кадровой политики в секторе государственного управления.
6. Указать предмет, цель и задачи кадровой политики на государственной гражданской службе в современных условиях.
7. Элементный состав государственной кадровой политики на государственной службе, определить основные прямые и обратные связи между ними.
8. Социальный характер функционирования государственной службы.
9. Перечислить и раскрыть содержание принципов реализации государственной кадровой политики в секторе государственного управления.
10. Перечислить и раскрыть содержание функций государственной кадровой политики в секторе государственного управления.
11. Определить содержание кадрового состава государственной гражданской службы и приоритетные направления его формирования.
12. Раскрыть содержание информационного обеспечения государственной кадровой политики.
13. Определить основные подходы и критерии оценки эффективности реализации государственной кадровой политики.
14. Раскрыть содержание механизма воспроизводства кадров на государственной гражданской службе.
15. Дать характеристику кадровому составу государственной гражданской службы, привести классификационные отличия.
16. Раскрыть содержание кадровых ресурсов гражданской службы и источники их формирования.
17. Определить состав и предназначение кадрового потенциала государственной гражданской службы.
18. Содержание воспроизводственных процессов кадрового состава для государственной гражданской службы.
19. Раскрыть качественные и количественные характеристики кадрового состава для государственной гражданской службы.
20. Содержание карьеры гражданских служащих.

Примерные тестовые задания

Вопрос 1

Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом»?

- а) это равнозначные понятия;
- б) управление персоналом - механизм реализации государственной кадровой политики;
- в) управление персоналом - это кадровая политика на практике;
- г) управление персоналом - это кадровая деятельность.

Правильный ответ: в) управление персоналом - это кадровая политика на практике

Вопрос 2

В каком нормативно-правовом акте установлены принципы формирования кадрового состава гражданской службы?

- а) в Конституции РФ;
- б) в Федеральном законе «О системе государственной службы РФ»;
- в) в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ»;
- г) в Концепции реформирования системы государственной службы РФ.

Правильный ответ: в) в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ».

Вопрос 3

Что в главе 7 закрепляет Федеральный закон № ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ»?

- а) содержание кадровой работы;
- б) принципы кадровой работы;
- в) цели и задачи кадровой работы;
- г) структуру кадровой службы государственного органа.

Правильный ответ: г) структуру кадровой службы государственного органа.

Вопрос 4

В чем сущность механизма кадровой политики и управления персоналом государственной службы?

- а) это система нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу;
- б) это органы управления персоналом государственной службы;
- в) это формы и методы реализации кадровой политики и управления персоналом;
- г) это система кадровой деятельности субъектов кадровой политики, осуществляемая через управленческий процесс и направленная на объект управления (персонал).

Правильный ответ: г) это система кадровой деятельности субъектов кадровой политики, осуществляемая через управленческий процесс и направленная на объект управления (персонал).

Вопрос 5

Каким образом должен производиться отбор персонала на гражданскую службу?

- а) по результатам конкурса, если иное не установлено законом;
- б) только по результатам конкурса;
- в) конкурс может проводиться по усмотрению руководителя;
- г) конкурс проводится только для отдельных групп должностей гражданской службы.

Правильный ответ: а) по результатам конкурса, если иное не установлено законом;

Вопрос 6

Каковы оптимальные способы мотивации государственных служащих?

- а) принуждение;
- б) страх;

- в) материальное стимулирование;
- г) материальное и моральное стимулирование.

Правильный ответ: г) материальное и моральное стимулирование.

Вопрос 7

Что такое «вертикальная мобильность» в процессе продвижения по службе?

- а) присвоение служащему более высокого классного чина;
- б) назначение на вышестоящую должность государственной службы;
- в) назначение на равнозначную должность, но с более высокими полномочиями и денежным содержанием;
- г) переход на выборную государственную должность.

Правильный ответ: а) присвоение служащему более высокого классного чина;

Вопрос 8

Может ли гражданский служащий быть членом политической партии?

- а) не может, поскольку государственная служба внепартийна;
- б) может, как любой гражданин страны;
- в) может, но с ограничениями, установленными Федеральным законом № ФЗ-79;
- г) право имеет, но фактически не может.

Правильный ответ: в) может, но с ограничениями, установленными Федеральным законом № ФЗ-79;

Вопрос 9

Какие качества государственного служащего должны подлежать оценке, прежде всего?

- а) организаторские и интеллектуальные;
- б) профессиональные, деловые и нравственные;
- в) знания, навыки и умения;
- г) политические убеждения.

Правильный ответ: б) профессиональные, деловые и нравственные.

Вопрос 10

Что лежит в основе конфликта интересов на государственной службе?

- а) потребности;
- б) исполнение служебных полномочий;
- в) служебные споры;
- г) личная заинтересованность.

Правильный ответ: г) личная заинтересованность.

Вопрос 11

Что такое «кадровый потенциал государственной службы»?

- а) постоянный штатный состав государственных органов;
- б) штатный состав государственных органов, организаций и учреждений;
- в) постоянный штатный состав государственных органов и кадровый резерв;
- г) основной состав органов, учреждений, обеспечивающий их успешное функционирование.

Правильный ответ: в) постоянный штатный состав государственных органов и кадровый резерв.

Вопрос 12

Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом государственной службы»?

- а) это одно и то же;

- б) управление персоналом - это механизм реализации ГКП;
- в) управление персоналом - это механизм формирования ГКП;
- г) ГКП - это стратегия управления персоналом государственной службы.

Правильный ответ: г) ГКП - это стратегия управления персоналом государственной службы.

Вопрос 13

Управление персоналом государственной службы это:

- а) система мер руководящего состава, направленная на активизацию служебной деятельности персонала;
- б) публично-правовые отношения между руководством государственного органа и персоналом;
- в) деятельность руководства, направленная на обеспечение служебного роста персонала;
- г) деятельность руководящего состава, направленная на мобилизацию, мотивацию и профессиональное развитие персонала.

Правильный ответ: а) система мер руководящего состава, направленная на активизацию служебной деятельности персонала.

Вопрос 14

В каких нормативно-правовых актах персонал государственной гражданской службы рассматривается как объект управления?

- а) в Конституции РФ;
- б) в ФЗ-58 «О системе государственной службы РФ»;
- в) в ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ»;
- г) в Концепции реформирования системы государственной службы РФ.

Правильный ответ: в) в ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ».

Вопрос 15

Система работы с кадрами государственной службы это:

- а) совокупность мер и действий, направленных на формирование кадрового состава государственной службы;
- б) кадровая работа государственного органа;
- в) единство теоретических подходов, нормативных, организационных и технологических мер и действий в кадровой сфере;
- г) система мер по профессиональному развитию государственных служащих.

Правильный ответ: б) кадровая работа государственного органа.

Вопрос 16

В каком нормативно-правовом акте сформулированы основные принципы формирования кадрового состава гражданской службы РФ?

- а) в ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ»;
- б) в ФЗ-58 «О системе государственной службы РФ»;
- в) в Конституции РФ;
- г) в Указе Президента РФ № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ»

Правильный ответ: а) в ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ».

Вопрос 17

Какова структура механизма управления персоналом государственной службы?

- а) государственные органы и их структурные подразделения;
- б) формы, методы, технологии управления персоналом;

в) совокупность теоретических, нормативных и технологических основ управления персоналом

Правильный ответ: б) государственные органы и их структурные подразделения;

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

Организация текущего контроля успеваемости обучающихся по итогам семестра (модуля), по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

Таблица 6 - Виды работ обучающегося, формирующие текущий контроль по дисциплине

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы	Максимум за семестр (модуль)
Измеримые виды контроля самостоятельной работы обучающихся			
1	Выполнение и защита ДТЗ	10	10
2	Аудиторная контрольная/срезовая работа	5	10
3	Тестирование/блиц опросы	0,4	4
4	Защита различных работ/презентаций по заданной теме	0,5	6
Интерактивные формы проведения занятий			
5	Посещение занятий, ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним	0,1	4
6	Активное участие в интерактивном процессе	0,1	3
7	Ответы на вопросы на семинарском занятии	0,1	3
Всего за семестр (модуль)		40	

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине содержится в разделе «2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине».

7.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Примерные задания, необходимые для оценки достижения компетенций

Таблица 7

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
УК-1 Способность к абстрактному мышлению, критическому анализу проблемных ситуаций на основе	1. Использует методы абстрактного мышления, анализа информации и синтеза проблемных	<i>Знать:</i> методы абстрактного мышления, анализа информации и синтеза проблемных ситуаций,	Пример Укажите, какие элементы включает в себя познавательная ситуация: 1) познавательную проблему, 2) предмет

системного подхода, выработке стратегии действий	ситуаций, формализованных моделей процессов и явлений в профессиональной деятельности.	формализованных моделей процессов и явлений в профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> критически мыслить в рамках сложившихся сложных ситуациях, базируясь на системном подходе для выработки стратегии действий	исследования, 3) требования к результату, 4) средства организации и реализации научного исследования: А. 1, 2 Б. 1, 2, 3, 4 В. 1, 3, 4 Г. 1,2,3 Задание В штате отдела А работает сотрудник, который находится на хорошем счету у высшего руководства. Работает давно, выполняет самостоятельно специальные поручения и проекты. Ему напрямую (от высшего руководства) было поручено исполнить важный проект. Руководитель отдела А несколько раз запрашивали отчет по проекту, предлагал помощь. Однако сотрудник отказывался от помощи и игнорировал контроль. Накануне отчетного срока Высшее руководство от руководителя отдела А запросило информацию о выполнении проекта. Проект не выполнен более чем на 50%. На следующей неделе состоится совещание, на котором речь пойдет и о данном проекте. <i>Ваши действия?</i>
	2. Демонстрирует способы осмысления и критического	<i>Знать:</i> способы осмысления и критического анализа	Пример НЕ соответствует характеристике критического

	анализа проблемных ситуаций.	проблемных ситуаций.	мышления Д. Клустера положение: «Критическое мышление... 1) ...является самостоятельным, индивидуальным» 2) ...начинается с постановки вопросов и уяснения проблем, которые нужно решить» 3) ...стремится к убедительной аргументации» 4)не нуждается в социализации» (+) Пример Государственный гражданский служащий оказался в ситуации, способствующей возникновению конфликта интересов в его служебной деятельности. Руководитель государственного органа выявил сложившуюся ситуацию и сформировал комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. <i>Дайте правовую оценку ситуации и определите порядок действий комиссии по урегулированию возникшего конфликта интересов.</i>
	3. Предлагает нестандартное решение проблем, новые оригинальные проекты, вырабатывает стратегию действий на основе	Знать: алгоритм принятия нестандартных решений проблем, методы разработки оригинальных проектов;	Пример 1 Как принимаются решения при новаторском аналитическом образе действий? 1) решения принимаются в процессе

	системного подхода.	Уметь: разрабатывать стратегию действий на основе системного подхода, применяя нестандартные решения проблем и оригинальные проекты.	взаимодействия различных уровней управления; 2) решения спускаются сверху вниз; 3) основной целью является более совершенное решение; 4) наиболее важным считается безопасность фирмы; 5) решения принимаются по степени важности. Пример 2 В территориальное подразделение федерального органа государственной власти (контрольно-надзорный орган) обратились представители местной общины и администраций муниципальных образований с предложением смягчить контрольно-надзорное воздействие инспекторского состава в отношении деятельности предпринимателей отдельных территорий, подконтрольной данному ведомству. <i>Как необходимо поступить руководителю территориального подразделения контрольно-надзорного органа в данном случае?</i> <i>Подготовить план мероприятий по построению конструктивного диалога с указанными</i>
--	----------------------------	---	---

			<i>представителями на основе взаимного уважения, принятия разнообразия культур и адекватной оценки партнеров по взаимодействию.</i>
ПКН-1 Способность обеспечивать формирование и реализацию государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих, соблюдение ими норм служебной этики и антикоррупционную направленность в их деятельности	1. Демонстрирует знания современных методов регулирования в сфере государственного и муниципального управления, норм служебной этики государственных и муниципальных служащих, обеспечения антикоррупционной направленности в их деятельности.	<i>Знать:</i> нормы законодательства о государственной и муниципальной службе, определяющих требования к служебному поведению государственного гражданского и муниципального служащего, противодействию коррупции и служебной этике. <i>Уметь:</i> применять в сфере профессиональной деятельности нормы законодательства о государственной и муниципальной службе, определяющих требования к служебному поведению государственного гражданского и муниципального служащего, противодействию коррупции и служебной этике.	Пример 1 Основа моральных, этических и нравственных ориентиров деятельности гражданских служащих, направленные на достижение целей, задач и реализацию миссии государственного органа относятся к: а) общечеловеческим ценностям б) демократическим ценностям в) ценностям государственного органа г) компетенциям государственного гражданского служащего Пример 2 По результатам кадрового аудита государственного органа установлено, что одной из причин низкой оценки деятельности данного органа является слабая мотивация гражданских служащих, испытывающих постоянный дискомфорт на службе. В связи с этим, руководителю государственного органа рекомендовано уделить особое

			внимание формированию комфортных организационно-технических и психофизиологических условий профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. <i>Какие направления выберет руководитель государственного органа по формированию комфортных организационно-технических и психофизиологических условий профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и какие будут проведены мероприятия?</i> <i>Отразить не менее трех мероприятий по каждому направлению.</i>
	2. Обеспечивает формирование и реализацию государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих.	<i>Знать:</i> методы применения норм законодательства о государственной и муниципальной службе, определяющих требования к служебному поведению государственного гражданского и муниципального служащего, противодействию коррупции и служебной этике.	Пример 1 Эмпатия как прием конструктивного диалога это: а) сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека б) способности проявлять устойчивое беспричинное влечение, внутреннее расположение, одобрение, благожелательное отношение к кому-либо

		Уметь: применять на практике нормы законодательства о государственной и муниципальной службе, определяющих требования к служебному поведению государственного гражданского и муниципального служащего, противодействию коррупции и служебной этике.	в) чувство неприязни, нерасположения или отвращения, эмоциональное отношение неприятия кого-либо г) безразличие, безучастность, отрешённое отношение к происходящему вокруг Пример 2 По результатам принятых государственных программ и стратегии социально-экономического развития страны на перспективный период, руководитель субтерриториального подразделения федерального государственного органа поручил своим заместителям и руководителям структурных подразделений представить предложения по развитию конструктивного диалога с представителями разных культур на основе взаимного уважения, принятия разнообразия культур и адекватной оценки партнеров по взаимодействию на перспективный период <i>Необходимо разработать прогноз развития кадрового состава гражданской службы государственного органа на перспективный период.</i>
--	--	--	--

			В прогнозе отразить риски развития кадрового состава гражданской службы, критерии и направления его развития на перспективный период.
ПНК-4 Способность осуществлять разработку и реализацию государственных решений на основе стратегического и системного подходов к планированию, рационально использовать имеющиеся ресурсы и достигать поставленные цели и показатели в соответствии с направлением профессиональной служебной деятельности, обеспечивая их достижения, применяя современные инструменты контроля и надзора, в т.ч. риск-ориентированного подхода	1. Осуществляет стратегическое и системное планирование деятельности органов власти, рациональное использование имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей и показателей в соответствии с направлением профессиональной служебной деятельности.	<i>Знать:</i> основы стратегического и системного планирования деятельности органов власти, способы рационального использования имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей <i>Уметь:</i> применять в сфере профессиональной деятельности стратегическое и системное планирование деятельности органов власти с учетом рационального использования имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей	Пример По результатам мониторинга результативности деятельности государственного органа установлено, что за истекший год количество обращений от граждан и организаций существенно возросло (в 2,3 раза). Кроме того, установлено, что некоторые нормативные правовые акты этого органа издаются с задержкой, что существенно затрудняет реализацию важных решений и проектов. Одной из причин некачественной подготовки проектов документов является слабая организация работы гражданских служащих и низкий контроль со стороны руководителей структурных подразделений. Однако руководитель государственного органа получил из компетентных органов информацию о наличии в его ведомстве отдельных элементов злоупотреблений. <i>Какое решение примет руководитель государственного</i>

			органа чтобы решить эту проблему системно? Отразить не менее пяти мероприятий с установлением взаимозависимых связей. Показать направления связей и их устойчивость.
	2. Осуществляет контрольно-надзорную деятельность на основе современных инструментов контроля и надзора, в т.ч. риск-ориентированного подхода.	<i>Знать:</i> законодательство в области контрольно-надзорной деятельности и современные инструменты контроля и надзора. <i>Уметь:</i> применять в практической деятельности современные инструменты контроля и надзора, в т.ч. риск-ориентированного подхода	Пример 1 В какие сроки должны быть представлены уточненные сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, в случае если гражданский служащий обнаружил, что в представленных им сведениях не отражены или не полностью отражены какие-либо сведения либо имеются ошибки: а) в течение одного месяца после окончания срока, установленного для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера б) в течение 15 рабочих дней после окончания срока, установленного для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в) в течение 15 дней после окончания срока, установленного для представления сведений о доходах, об

			имуществе и обязательствах имущественного характера. Пример 2 В рамках реализации политики по борьбе с коррупцией в органах государственной власти Российской Федерации объявлен публичный конкурс на разработку свода правил антикоррупционного поведения для государственных служащих. <i>Сформулируйте и обоснуйте несколько (не менее пяти) антикоррупционных правил поведения для государственных служащих (например, запрет иметь имущество за границей, обязанность отчитываться о своих расходах и др.).</i>
--	--	--	---

Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Определить состав мероприятий по планированию карьеры на государственной гражданской службе.
2. Определить содержание социальных конфликтов на гражданской службе, дать оценку возможности их предвидения и разрешения.
3. Раскрыть содержание этических вопросов на государственной гражданской службе.
4. Перечислить кадровые технологии на государственной гражданской службе, установить их содержание.
5. Определить правовые основы применения кадровых технологий на государственной гражданской службе.
6. Раскрыть содержание процедуры испытания при поступлении на государственную гражданскую службу.
7. Раскрыть содержание процедуры проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы.
8. Раскрыть содержание процедуры временного замещения иной должности государственной гражданской службы.
9. Определить направления повышения эффективности кадровых технологий в системе государственной гражданской службы.
10. Раскрыть содержание процедуры аттестации как оценки компетенции

государственного гражданского служащего.

11. Раскрыть содержание процедуры формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе.

12. Раскрыть содержание процедуры ротации кадрового состава государственной гражданской службы.

13. Раскрыть содержание процедуры проведения квалификационного экзамена на государственной гражданской службе.

14. Раскрыть содержание процедуры присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы.

15. Раскрыть процедуру финансового обеспечения функционирования и развития кадровых технологий.

16. Оценить роль кадровых технологий по улучшению количественных и качественных характеристик персонала государственного органа.

17. Раскрыть содержание процедуры профессионального развития государственных гражданских служащих.

18. Раскрыть процедуру повышения квалификации гражданских служащих.

19. Раскрыть процедуру переподготовки гражданских служащих.

20. Раскрыть процедуру стажировки гражданских служащих.

21. Раскрыть процедуру финансового обеспечения профессионального развития гражданских служащих.

22. Раскрыть необходимость осуществления кадрового аудита на государственной службе.

23. Определить сущность и содержание кадрового аудита в системе государственного управления.

24. Перечислить содержание процедур аудиторской проверки.

25. Определить цель и задачи проведения кадрового аудита на государственной службе.

26. Раскрыть порядок планирования мероприятий кадрового аудита в секторе государственного управления.

27. Сущность и содержание регламента кадрового аудита на государственной гражданской службе.

28. Раскрыть содержание оценки результатов деятельности государственного аппарата по управлению государственной службой.

29. Раскрыть содержание оценки качества кадрового потенциала на государственной службе.

30. Раскрыть содержание оценки деятельности кадрового подразделения по администрированию гражданской службы в государственном органе.

Пример билета к экзамену

1 вопрос (15 баллов)

Раскрыть содержание кадровой политики на государственной гражданской службе.

2 вопрос (15 баллов)

Использование современных информационных технологий в ходе разработки и реализации государственной кадровой политики.

3 вопрос (20 баллов)

После прохождения конкурса на замещение должности ведущего специалиста государственной гражданской службы в Департаменте здравоохранения Сидоров М.Н. был зачислен в кадровый резерв. Вскоре в этом Департаменте освободилась должность главного специалиста, и Сидоров М.Н. написал заявление о переводе на эту вакантную должность.

Директор Департамента ответил, что для этого Сидоров должен пройти конкурс.

Сидоров отказался, обосновав это тем, что он был зачислен в кадровый резерв по результатам конкурса и обратился за разъяснениями к юрисконсульту Департамента.

Проанализируйте ситуацию и подготовьте ответ Сидорову М.Н.

4 вопрос (каждый правильный ответ – 2 балла. Итого – 10 баллов)

Вопрос №1. Различают несколько уровней кадровой политики (выберите правильный ответ):

- а. пять уровней: общенациональная, государственная, муниципальная, корпоративная, внутриорганизационная кадровая политика.
- б. три уровня: государственная, корпоративная, внутриорганизационная.
- в. два уровня: государственная, корпоративная.

Вопрос №2. Государственная кадровая политика делится на (выберите правильный ответ):

- а. федеральную и региональную;
- б. федеральную, региональную и муниципальную;
- в. федеральную, муниципальную и частную;
- г. федеральную, муниципальную и корпоративную.

Вопрос №3. Выберите из предложенного списка требования, предъявляемые к кандидату на поступление на государственную гражданскую службу Российской Федерации:

- а. граждане Российской Федерации;
- б. достигшие возраста 18 лет, но не старше 65 лет;
- в. владеющие государственным языком Российской Федерации;
- г. соответствующие квалификационным требованиям к должности, установленным законом;
- д. все ответы верны.

Вопрос №4. Нанимателем федерального государственного служащего в России является (выберите правильный ответ):

- а. Российская Федерация;
- б. руководитель государственного органа.

Вопрос №5. На какие категории подразделяются должности государственной гражданской службы (выберите правильный ответ)?

- а. руководители, советники (помощники), специалисты, обеспечивающие специалисты;
- б. высшие, главные, ведущие, старшие, младшие.

7.2 Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Порядок проведения промежуточной аттестации и система оценивания результатов промежуточной аттестации по итогам семестра (модуля) по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации: Офиц. текст с изменениями.
2. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58 -ФЗ от 27.05.2003.
3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ от 27.07.2004.
4. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»
5. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 111 «О порядке сдачи

квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)»

6. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»

7. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 113 (ред. от 30.09.2013) «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим»

8. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 № 2362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации»

Основная литература

10. Знаменский Д. Ю. Государственная и муниципальная служба [Электронный ресурс]: учебник / отв. ред. Н. А. Омельченко. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2024. 405 с. <https://urait.ru/bcode/535868> (дата обращения: 02.04.2025).

11. Одегов Ю. Г., Павлова В. В., Петропавловская А. В. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс]: учебник и практикум. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2024. 575 с. <https://urait.ru/bcode/543877> (дата обращения: 02.04.2025).

Дополнительная литература

12. Кадровая политика организации: теория и практика [Электронный ресурс]: монография / под ред. М. В. Полевой, С. А. Полевого, Е. В. Камневой. М.: КноРус, 2020. 161 с. <https://book.ru/book/932915> (дата обращения: 02.04.2025).

13. Подбор персонала: современные кадровые технологии [Электронный ресурс]: учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / под ред. Ю. В. Долженковой. 2-е изд., пер. и доп. М.: Прометей, 2024. 322 с. <https://znanium.ru/catalog/product/2144458> (дата обращения: 02.04.2025).

14. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебник / Л. В. Фотина [и др.]; под общ. ред. Л. В. Фотиной. М.: Издательство Юрайт, 2024. 478 с. <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 02.04.2025).

15. Заборовская С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе [Электронный ресурс]: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2024. 180 с. <https://urait.ru/bcode/533023> (дата обращения: 02.04.2025).

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.socpol.ru> – официальный сайт независимого института социальной политики

2. <http://www.csr.ru> – официальный сайт Центра стратегических разработок

3. www.gks.ru – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

4. <https://futuresrussia.gov.ru/> - Национальные проекты: будущее России

5. <http://programs.gov.ru/portal/> - официальный портал государственных программ Российской Федерации

6. Электронные ресурсы БИК

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и семинарские занятия) и самостоятельной работы.

Семинарские занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций. Курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения. Для проведения семинарских занятий активно используются методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу. При проведении семинарских занятий используются презентации.

Студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (далее - РПД), с целями и задачами дисциплины, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимся на образовательном портале и сайте кафедры.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, студентам необходимо перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось – обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Студентам при подготовке к семинарским занятиям следует:

- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;
- при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и там, где это необходимо, нормативно-правовые акты, интернет-источники;
- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;
- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении практико-ориентированных заданий, заданных для самостоятельного решения;
- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;
- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю

Методические рекомендации по написанию домашнего творческого задания

Домашнее творческое задание используется в данной дисциплине в целях приобретения студентом профессиональных компетенций, развития у него умения и навыков самостоятельного научного поиска, изучения литературы по выбранной теме.

Требования к структуре и содержанию работы:

- введение, в котором формулируются актуальность, цели и задачи, объект и предмет исследования;
- основная часть, разделенная на разделы, в которой содержится описание процессов управления природно-ресурсным потенциалом страны на основе изучения научных источников по рассматриваемой проблеме, их систематизация, классификация и анализ, выполнение расчетно-аналитического задания;
- заключение, в котором содержатся обобщающие выводы по задачам исследования.

Требования к написанию домашнего творческого задания:

- соответствие материала выбранной теме;
- логичное, чёткое изложение и структурирование материала;
- использование современных информационных средств поиска информации и новых источников научной литературы, на основе которой пишется работа;
- наличие ссылок на первоисточники;
- источники должны включать нормативно-правовую базу, монографии и учебники, статьи из научной периодической печати, данные интернет сайтов(НИИ, ФОИВов, Росстата, органов власти)

- стиль изложения - научный;

Требования к оформлению:

- шрифт Times New Roman
- размер 14
- межстрочный интервал – 1.5
- выравнивание – по ширине
- нумерация страниц
- нумерация разделов и их названия в тексте работы
- оформление списка литературы и титульного листа в соответствии с требованиями Приказа Финуниверситета №611/0 от 01.04.2014
- Объём составляет 10-15 страниц.

Этапы написания домашнего творческого задания:

1. Для того чтобы осуществить отбор источников следует ознакомиться с проблемой в целом, прочитав соответствующие разделы по рекомендованным учебникам.

2. Подбор новейших (за текущий учебный год) научных статей по выбранной теме в количестве не менее 10, их прочтение, анализ и последующий отбор 3-5 из них, на основе которых и будет написана работа.

3. Работы, оставленные в качестве базовых для написания работы, должны быть подобраны в соответствие с какими-либо критериями (принципами). Например, рассмотрение одних и тех же основных проблем, но с разных позиций; рассмотрение разных аспектов темы или проблемы и т.д. Принцип отбора работ должен быть объяснен и обоснован в тексте работы.

В ходе написания работы студент должен анализировать мнения разных авторов, сопоставлять их и делать выводы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Windows, Microsoft Office;
 2. Антивирус Kaspersky Endpoint Security
- лицензионное отечественное: Astra Linux, Libre Office
 - лицензионное импортное: ПО для ТСО лиц с ограниченными возможностями здоровья
 - свободно распространяемое: Архиватор KDE (Ark)

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Информационно-образовательные ресурсы личных кабинетов обучающихся платформы финансового университета. - <http://org.fa.ru/>

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используются

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса в рамках дисциплины необходимо наличие специальных помещений.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения лекций, семинарских и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), 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.

Проведение лекций и семинаров в рамках дисциплины осуществляется в помещениях:

- оснащенных демонстрационным оборудованием;
- оснащенных компьютерной техникой, обеспечивающей доступ к сети «Интернет» и к электронной информационно - образовательной среде Финансового университета.