

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»**  
**(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)**

УТВЕРЖДАЮ  
 Декан факультета

\_\_\_\_\_  
 (подпись) Шматко А. Д.  
 ФИО  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление/специальность подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Специализация/профиль/программа подготовки	Государственное и муниципальное управление
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
1	2	5	180	4	2	0	2	176	0	0	176	ЭКЗ.

*ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

**38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ  
ПРОИЗВОДСТВОМ \_\_\_\_\_

Селентьева Дарья Олеговна, к.филос.н., доцент, доцент

Программа рассмотрена

на заседании кафедры-разработчика

рабочей программы **Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ**

Заведующий кафедрой Ивченко Б.П., д.т.н., проф. \_\_\_\_\_

Программа рассмотрена

на заседании выпускающей кафедры

**Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ**

Заведующий кафедрой Ивченко Б.П., д.т.н., проф. \_\_\_\_\_

# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

## **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-3 — способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
ПСК-1.3 — Владеет технологиями управления персоналом, обладает умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

### **УК-3**

#### *знания:*

- сущность, содержание, структурные элементы государственной кадровой политики;
- общесистемные принципы управления персоналом;
- основные принципы формирования и реализации кадровой политики организаций;
- сущность, принципы и компоненты государственной кадровой политики;
- приоритетные стратегические направления достижения целей кадровой политики;
- официально признанные цели, задачи и принципы деятельности государства по регулированию

кадровых процессов и отношений;

- главные критерии оценки кадров;

#### *умения:*

- исследовать государственную кадровую политику и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

- прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;

- оценивать проблемы организации работы с персоналом;

- формировать план по обеспечению качества кадровой политики;

#### *навыки:*

- владеть методами реализации основных управленческих функций в сфере государственной политики;

- владеть технологией осуществления мероприятий по реализации кадровой политики организации.

### **ПСК-1.3**

#### *знания:*

- сущность, содержание, структурные элементы государственной кадровой политики;

- общесистемные принципы управления персоналом;

- основные принципы формирования и реализации кадровой политики организаций;

- сущность, принципы и компоненты государственной кадровой политики;

- приоритетные стратегические направления достижения целей кадровой политики;

- официально признанные цели, задачи и принципы деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений;

- главные критерии оценки кадров;

#### *умения:*

- исследовать государственную кадровую политику и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

- прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;

- оценивать проблемы организации работы с персоналом;

- формировать план по обеспечению качества кадровой политики;

#### *навыки:*

- владеть методами реализации основных управленческих функций в сфере государственной политики;

- владеть технологией осуществления мероприятий по реализации кадровой политики организации.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.04.04 Государственное и муниципальное управление*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **УПРАВЛЕНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- УК-4 — Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
- УК-5 — Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-3	ПСК-1.3
1	2	Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой политикой государства». 1.1. Объект и предмет дисциплины. 1.2. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14
1	2	Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики. 2.1. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. 2.2. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. 2.3. Методические подходы к формированию кадровой политики государства.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14
1	2	Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления. 2.1. Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика. 3.2. Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14
1	2	Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена. 4.1. Государственная кадровая политика в отношении персонала хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных некоммерческих организаций. 4.2. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур: персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики.	26.4	0.4	0.2	0.2	26	14	14
1	2	Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации. 5.1. Сущность, место и роль кадровой политики в политике организации. 5.2. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. 5.3. Этапы формирования кадровой политики организации. 5.4. Направления кадровой политики организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	14	14
1	2	Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации. 6.1. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; 6.2. Кадровая политика в области: найма, оценки, отбора и учета персонала; 6.3. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; 6.4. Кадровая политика в области: развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения; 6.5. Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	14	14
1	2	Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации. 7.1. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации. 7.2. Зарубежный опыт формирования кадровой политики государства и организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности. 7.3. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	16	16
Всего за 2 семестр			180	4	2	2	176	100	100
Всего по дисциплине			180	4	2	2	176	100	100

#### 3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой	1.1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины.	0.2

	политикой государства».		
2	Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики.	2.1. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. 2.2. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики.	0.2
3	Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления.	3.1. Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика. 3.2. Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления.	0.2
4	Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена.	4.1. Государственная кадровая политика в отношении персонала хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных некоммерческих организаций. 4.2. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур: персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики.	0.2
5	Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации.	5.1. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.	0.2
6		5.2. Этапы формирования кадровой политики организации.	0.2
7	Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации.	6.1. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала.	0.2
8		6.2. Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом.	0.2
9	Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.	7.2. Зарубежный опыт формирования кадровой политики государства и организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности. 7.3. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.	0.2
10		7.1. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации.	0.2
<b>Всего за 2 семестр</b>			<b>2</b>

### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 1.	24

	политикой государства».		
2	Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях». Чтение основной и дополнительной литературы.	12
3		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 2.	12
4	Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика». Чтение основной и дополнительной литературы.	12
5		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 3.	12
6	Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная кадровая политика в отношении персонала хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных некоммерческих организаций». Чтение основной и дополнительной литературы.	13
7		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур: персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 4.	13
8	Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы.	13
9		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Этапы формирования кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 5.	13
10	Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала». Чтение основной и дополнительной литературы.	13
11		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 6.	13
12	Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы.	8
13		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Зарубежный опыт формирования кадровой политики государства и организации в	8



	политики организации.	области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности». Чтение основной и дополнительной литературы.	
14		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 7.	10
<b>Всего за 2 семестр</b>			176

#### 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2					Докл	ДР			Докл	ДР					Докл	ДР	Тест

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Докл – доклад;
- Тест – тест.

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- доклад;
- тест.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- экзамен.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. В. М. Васильева, Е. А. Колеснева, И. А. Иншаков. . Государственная политика и управление. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. Д. Ю. Знаменский. . Государственная и муниципальная служба. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
3. Л. В. Сморгун, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин. Государственная политика и управление. Ч. I Концепции и проблемы государственной политики и управления. БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2006, эл. рес.
4. Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. . Управление человеческими ресурсами: современный подход. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
5. Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. . Кадровая политика и кадровое планирование. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
6. Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. . Управление персоналом. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

### 5.3. Периодические издания:

не требуются.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/> — Главная – Образовательная платформа Юрайт. Для вузов и ссузов.;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=363](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=363) — Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
- <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

### 5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

### 5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Лекционные занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.2. Практические занятия:**

1. Интерактивная доска;
2. Аудитория с числом посадочных мест не меньше количества обучающихся.

### **6.3. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.04.04 Государственное и муниципальное управление*. Дисциплина реализуется на факультете *Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ"* им. Д.Ф. Устинова кафедрой *Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ*.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

УК-3 способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

ПСК-1.3 Владеет технологиями управления персоналом, обладает умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением сущности, место и роли кадровой политики в политике государства и организации; механизма формирования государственной кадровой политики; государственной кадровой политики в области государственного управления; государственной кадровой политики в области управления организациями и предприятиями основного звена; сущности, этапов формирования и направления кадровой политики организации; кадровой политики и технологии управления персоналом организации; взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- доклад;
- тест.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 з.е., **180 ч**. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**2 ч.**), практические занятия (**2 ч.**), самостоятельная работа студента (**176 ч**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 180 ч., из них 4 ч. аудиторных занятий, и 176 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой политикой государства».		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 1.	Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. . Кадровая политика и кадровое планирование: Москва: Юрайт, 2022 (1-2)	24
Итого по разделу 1		24
Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях». Чтение основной и дополнительной литературы.	Д. Ю. Знаменский. . Государственная и муниципальная служба: Москва: Юрайт, 2022 (2-3)	12
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 2.		12
Итого по разделу 2		24
Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика». Чтение основной и дополнительной литературы.	Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. . Управление персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (1-3)	12
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 3.		12
Итого по разделу 3		24
Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная кадровая политика в отношении персонала хозяйственных товариществ и обществ, производственных	Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. . Управление	13

кооперативов, государственных и муниципальных унитарных некоммерческих организаций». Чтение основной и дополнительной литературы.	человеческими ресурсами: современный подход: Москва: Юрайт, 2022 (3-4)	13
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур: персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 4.		
Итого по разделу 4		26
Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы.	Л. В. Сморгунов, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин. Государственная политика и управление. Ч. I Концепции и проблемы государственной политики и управления: БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2006 (1-2)	13
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Этапы формирования кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 5.		13
Итого по разделу 5		26
Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала». Чтение основной и дополнительной литературы.	Л. В. Сморгунов, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин. Государственная политика и управление. Ч. I Концепции и проблемы государственной политики и управления: БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2006 (2-4)	13
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 6.		13
Итого по разделу 6		26
Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы.	В. М. Васильева, Е. А. Колеснева, И. А. Иншаков. . Государственная политика и управление: Москва: Юрайт, 2022 (3-5)	8
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Зарубежный опыт формирования кадровой политики государства и организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности». Чтение основной и дополнительной литературы.		8
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 7.		10
Итого по разделу 7		26

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- доклад;
- тест;
- экзамен.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Доклад

1. Стратегическая цель современной государственной кадровой политики.
2. Государственная и региональная кадровая политика.
3. Механизм реализации государственной кадровой политики.
4. Современная государственная кадровая политика.
5. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы РФ.
6. Элементы кадровой политики.
7. Содержание кадровой политики.
8. Классификация видов кадровой политики.
9. Корпоративная кадровая политика.
10. Стратегический и тактический уровень кадровой политики.
11. Механизм формирования этапов кадровой политики.
12. Критерии оценки эффективности реализации кадровой политики.
13. Открытая и закрытая кадровая политика.
14. Приоритетные направления реализации кадровой политики.
15. Кадровое планирование: понятие и основные этапы.
16. Система анализа содержания кадровой работы.
17. Особенности разработки должностной инструкции при формировании кадровой политики.

Для получения положительной оценки доклад должен отвечать следующим условиям:

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы;
- соответствие целям и задачам дисциплины;
- постановка проблемы, корректное изложение смысла основных научных идей, их теоретическое обоснование и объяснение;
- логичность и последовательность в изложении материала;
- способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой;
- объем исследованной литературы и других источников информации;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса;
- умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию;
- навыки планирования и управления временем при выполнении работы;
- обоснованность выводов;
- правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.);
- соблюдение объема, шрифтов, интервалов (соответствие оформления правилам компьютерного набора текста).

#### Тест

1. 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.
2. 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.
3. 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).
4. 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.
5. Каковы оптимальные способы мотивации государственных служащих?
- а) принуждение;
  - б) страх;
  - в) материальное стимулирование;
  - г) материальное и моральное стимулирование.

#### **Экзамен**

При сдаче экзамена, обучающийся выполняет итоговое тестирование по дисциплине. Тестовое задания в полном объеме размещено в фондах оценочных средств.

Отлично 81-100

Хорошо 61-80

Удовлетворительно 41-60

Неудовлетворительно менее 40



КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-3	ПСК-1.3	
1	2	Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой политикой государства».	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14	Доклад
1	2	Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14	Доклад
1	2	Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14	Доклад
1	2	Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена.	26.4	0.4	0.2	0.2	26	14	14	Доклад
1	2	Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	14	14	Доклад
1	2	Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	14	14	Доклад
1	2	Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	16	16	Тест, Доклад
Всего за 2 семестр			180	4	2	2	176	100	100	
Всего по дисциплине			180	4	2	2	176	100	100	

## Критерии оценивания

### УК-3

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Что такое сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, который определяет общие рамки организационного поведения?
- № 2 Что такое «кадровый потенциал государственной службы»?
- № 3 Что включает в себя внешняя среда организации:
- № 4 Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому либо труду:
- № 5 Создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации:
- № 6 Тип кадровой политики, предполагающий отсутствие прогноза кадровых потребностей
- № 7 Что включает в себя анализ конкурентов
- № 8 Что такое бюрократизм:
- № 9 На что направлено управление персоналом на стадии формирования организации?
- № 10 Какой из этапов стратегического управления организаций содержит понятие макроокружение?
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом государственной службы»?
- А) это одно и то же
- В) управление персоналом это механизм реализации ГКП
- С) управление персоналом это механизм формирования ГКП
- Д) ГКП это стратегия управления персоналом государственной службы
- № 2 Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом»?
- А) это равнозначные понятия
- В) управление персоналом — механизм реализации государственной кадровой политики
- С) управление персоналом — это кадровая политика на практике
- Д) управление персоналом — это кадровая деятельность
- № 3 Какая цель преследуется на этапе программирования по проектированию кадровой политике?
- А) согласование принципов и целей работы с персоналом
- В) разработка конкретизированных программ, путей достижения целей
- С) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации
- Д) нет верного ответа
- № 4 Какая цель преследуется на этапе программирования по проектированию кадровой политике?
- А) согласование принципов и целей работы с персоналом
- В) разработка конкретизированных программ, путей достижения целей
- С) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации
- Д) нет верного ответа

- № 5 Какие факторы относятся ко внешней среде, влияющие на разработку стратегий управления персоналом?
- А) текучесть кадров
  - В) факторы международного характера
  - С) производительность труда
  - Д) факторы организации
- № 6 Какими могут быть тенденции продвижения персонала при открытом типе кадровой политики?
- А) с одной стороны возможность роста затруднена за счет постоянного притока новых кадров
  - В) вполне вероятно головокружительная карьера за счет высокой мобильности кадров
  - С) предпочтение при назначении
  - Д) нет верного ответа
- № 7 Какими могут быть тенденции продвижения персонала при открытом типе кадровой политики?
- А) с одной стороны возможность роста затруднена за счет постоянного притока новых кадров
  - В) вполне вероятно головокружительная карьера за счет высокой мобильности кадров
  - С) предпочтение при назначении
  - Д) нет верного ответа
- № 8 На что направлена стратегия руководства?
- А) на максимализацию прибыли
  - В) на минимализацию прибыли
  - С) на сохранение уровня прибыли
  - Д) на развитие потенциала личности
- № 9 Что из перечисленного не относится к функциям менеджмента персонала
- А) Планирование
  - В) Прогнозирование
  - С) Мотивация
  - Д) составление отчетов
  - Е) организация
- № 10 Что включает в себя внешняя среда организации
- А) макроокружение
  - В) микроокружение
  - С) непосредственное окружение
  - Д) нет верного ответа

**ПСК-1.3**

*Вопросы открытого типа:*

- № 1 Адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам это контекст такой кадровой работы:
- № 2 В ситуации закрытой кадровой политики разрабатывать и использовать программы интенсивного набора персонала через кадровые агентства, СМИ К какому этапу по проектированию кадровой политики относится данный пример:
- № 3 В чем заключается сущность управления человеческими ресурсами:
- № 4 К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:
- № 5 К требованиям принципа демократизма государственной кадровой политики относится:
- № 6 Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку – от самого лучшего до самого худшего:
- № 7 Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом»?
- № 8 Какая из стратегий относится к группе стратегий роста компаний путем приобретения или создания дочерних фирм?
- № 9 Какова цель мониторинга персонала?
- № 10 Метод рангового порядка – это метод оценки кадров:  
*Вопросы закрытого типа:*
- № 1 ... человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников:
- А) Планирование
- В) Нехватку
- С) Использование
- Д) нет верного ответа
- № 2 В чем заключается сущность управления человеческими ресурсами:
- А) Наблюдается перенос технократического подхода на практике организации производственных и трудовых процессов
- В) Люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе
- С) наблюдается повышение предпринимательской активности персонала
- Д) Все ответы не является верными
- № 3 Выбор продолжительности планового периода определяется общими задачами такого планирования:
- А) Актуального
- В) кадрового
- С) главного
- Д) нет верного ответа
- № 4 Выбор продолжительности планового периода определяется особенностями подготовки различных категорий персонала и накопления опыта для выполнения производственных задач в конкретно указанное время, так ли это:
- А) Нет
- В) Отчасти
- С) да
- Д) время от времени

- № 5 Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различной сложности и работников различной квалификации в единицу времени это тарифная:
- A) Сетка
  - B) ставка
  - C) плата
  - D) зарплата
- № 6 Запишите в ответ факторы, которые не относятся к внутренней среде:
- A) принципы, методы, стиль управления
  - B) природно климатические факторы
  - C) кадровый потенциал организации
  - D) производительность труда
- № 7 Запишите в ответ, что не относится к кадровым стратегиям в кадровом планировании
- A) разработка основ будущей кадровой политики организации
  - B) определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии
  - C) создание возможности дополнительного и профессионального продвижения работников
  - D) обеспечение развития кадров для выполнения работ новой квалификации
- № 8 Запишите в ответ, что не относится к кадровым стратегиям в кадровом планировании:
- A) разработка основ будущей кадровой политики организации
  - B) определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии
  - C) создание возможности дополнительного и профессионального продвижения работников
  - D) обеспечение развития кадров для выполнения работ новой квалификации
- № 9 К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:
- A) определение общих затрат на одного работника
  - B) определение дифференцированных затрат на одного работника
  - C) постоянное соотнесение плановых задач и реальных возможностей организации
  - D) нет верного ответа
- № 10 образуются на основе других присущих человеку качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи:
- A) Деловые
  - B) Профессиональные
  - C) интегральные
  - D) личностные