

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОПмагистра	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	21
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины *	22
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	23
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательных программ

В результате освоения ОПОП магистра обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по модулю
ОПК-3	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации • кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, • принципы, формы и методы диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности
ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	<ul style="list-style-type: none"> • кадровое делопроизводства и кадровый учет • методы проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя <p>Уметь:</p>
ОПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации • оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии

ПК-1	<p>умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • управления персоналом в организации • проводить диагностики и мониторинги состояния развития организации, ее кадрового потенциала • владение навыками оценивать состояние и оптимизировать кадровое делопроизводства и кадрового учета • Проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации как работодателя <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя • владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета • владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности • умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации • умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
------	---	--

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистра

Дисциплина Б1.Б.07 «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к базовой части направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» отражает уровень знаний и умений полученных в результате изучения предшествующих дисциплин ОПОП.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) модуля составляет 2 зачетных единиц (ЗЕ), 72 академических часов.

3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачётных единиц 72 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа	36
Аудиторная работа (всего):	32
Лекции	8
Семинары, практические занятия	24
Самостоятельная работа обучающихся	36
зачет	4

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачётных единиц 72 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа	12
Аудиторная работа (всего):	8
Лекции	2
Семинары, практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся	60
Зачет	4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ тем	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа (аудиторная работа)				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практическ.		Сам. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Введение в предмет кадровой политики	5	7	1		2	1	2	6

2	Основы кадровой политики	7	8	1	1	2	1	4	6
3	Разработка кадровой политики	7	7	1		2	1	4	6
4	Основные направления реализации кадровой политики	7	8	1	1	2	1	4	6
5	Органы управления человеческими ресурсами	7	7	1		2	1	4	6
6	Теория кадровой политики организации	7	7	1		2	1	4	6
7	Кадровый потенциал общества: сущность и структура	7	6	1		2		4	6
8	Концептуальные основы современной кадровой политики государства Российской Федерации	7	6	1		2		4	6
9	Принципы и механизм реализации кадровой политики государства	4	6			2		2	6
10	Влияние государства на работу с кадрами	4	3			2		2	3
11	Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России	6	3			4		2	3
	Всего по дисциплине	68	68	8	2	24	6	36	60
	зачет	4	4					4	4
	Итого	72	72	8	2	24	6	40	64

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Введение в предмет кадровой политики

Актуальность кадровых проблем и развития теории кадровой политики в современной России. Отличие курса «Теория и практика кадровой политики государства и организации» от курса «Управление персоналом». Предмет, объект и задачи курса «Теория и практика кадровой политики государства и организации». Особенности теории кадровой политики как науки и как учебной дисциплины. Взаимосвязь теории кадровой политики с другими дисциплинами и курсами, изучаемыми по направлению «Управление персоналом». Методы и источники изучения курса.

Тема 2. Основы кадровой политики

Классификация кадровой политики. Воспроизводство кадров. Социальная политика. Кадровая работа.

Тема 3. Разработка кадровой политики

Основные направления и этапы разработки кадровой политики. Методы прогнозирования и планирования в кадровой политике организации. Кадровая

политика организации.

Тема 4. Основные направления реализации кадровой политики

Управление демографическими процессами. Управление образованием и профессиональной ориентацией. Управление занятостью и трудом. Управление социальным развитием.

Тема 5. Органы управления человеческими ресурсами

Общегосударственные и региональные органы управления. Отраслевые органы управления человеческими ресурсами. Элементы государственной службы.

Тема 6. Теория кадровой политики организации

Понятие кадровой политики организации. Свойства кадровой политики. Схема управления человеческими ресурсами на предприятиях стран с развитой промышленностью.

Тема 7. Кадровый потенциал общества: сущность и структура

Понятие «кадры». Основные концепции и представления о кадрах: кадры как трудовые ресурсы; кадры как персонал; кадры как невозобновляемый ресурс; человек как условие существования организаций; кадры как социальная сущность организаций. Понятие кадрового потенциала общества. Классификация кадров. Кадровые процессы: сущность и тенденции развития. Основные этапы развития кадровых процессов в современной России.

Тема 8. Концептуальные основы современной кадровой политики государства Российской Федерации

Определение государственной кадровой политики. Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные черты. Объективная необходимость новой концепции государственной кадровой политики как стратегии формирования профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Предпосылки и источники формирования новой государственной кадровой политики. Недостатки партийно-советской модели кадровой политики. Современные проблемы российской государственной службы и кадровой политики. Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики. Многосубъектность и разнообразность как характерные черты ГКП. Полномочия народа и государства как субъектов ГКП. Функции и задачи ветвей власти в формировании и реализации ГКП. Уровни реализации, основной объект и социальная база ГКП. Эффективность государственной кадровой политики. Реформирование системы государственной службы и кадровой политики в соответствии с требованиями концепции. Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации» - цель, задачи, сроки, система мероприятий, результат.

Тема 9. Принципы и механизм реализации кадровой политики государства

Принципы государственной кадровой политики, их группировка и ранжирование. Общие базисные принципы ГКП: научность, конкретно-исторический подход, нравственность, законность, демократизм, преемственность и сменяемость. Специфические принципы, регулирующие кадровые процессы в системе государственной службы и муниципального

управления: подбор кадров по деловым, профессиональным и нравственным качествам; открытость и гласность; социальное равенство доступа граждан к государственной и муниципальной службе; правовая, социальная и экономическая защищенность персонала, социальный контроль за деятельностью государственных и муниципальных служащих. Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса. Сущность и содержание механизма реализации кадровой политики как системы кадровой деятельности в современных условиях. Основные блоки механизма реализации ГКП: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический. Состояние, проблемы и перспективы создания целостного механизма реализации ГКП.

Тема 10. Влияние государства на работу с кадрами

Проблемы радикальной экономической реформы в России. Стратегия и тактика государства по обеспечению экономической реформы кадрами. Задачи экономического развития страны, стоящие перед ГКП: регулирование отношений между работодателем и работниками; предотвращение социальной напряженности и массовой безработицы; развитие производственных отраслей экономики; стимулирование различных форм предпринимательской активности кадров. Пути решения этих задач. Механизм и технологии взаимодействия государства и промышленных структур в работе с хозяйственными кадрами. Система мер государственного влияния (контроля и регулирования) на кадровое обеспечение экономической реформы: разработка стратегии и тактики обеспечения кадровых реформ; выработка законов, нормативных документов и стандартов; прогнозирование, программирование и планирование кадровых процессов; стимулирование и поддержка деятельности кадров предпринимательских структур; государственные программы работы с кадрами; социальная защита кадров на основе трудового законодательства. Президентская программа подготовки кадров для народного хозяйства.

Тема 11. Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России

Общая схема организации государственной службы в некоторых зарубежных государствах. Принципы государственной службы: демократизация государственного управления, принципы ориентации на клиента и конечный результат, принципы рентабельности и простоты управления и др. Основные цели кадровой политики. Принципы отбора лиц на государственную службу (на примере США, Германии, Франции, Великобритании, Японии). Критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности. “Система заслуг” и ее принципы. Классификация государственных служащих. Карьерная и должностная системы государственной службы. Осуществление принципа мобильности в кадровой политике. Особенности подготовки и повышение квалификации в странах Запада. Университетская подготовка государственных служащих. Подготовка кадров специализированными институтами. Виды стимулирования служащих, повышающих квалификацию. Организация и содержательная сторона обучения специалистов государственной службы. Факторы, способствующие адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях. Опыт

кадровой политики, заслуживающий внимания и использования в современной России: практика прогнозирования и перспективного планирования кадровой политики; отбор лиц на государственную службу; определение критериев оценки кадров; сохранение стабильности кадрового состава; обеспечение социальной и правовой защиты государственных служащих и др. Правовые основы государственной службы, механизм взаимодействия центральных и региональных органов управления, нравственные аспекты государственной службы в странах Запада как важные аспекты изучения зарубежного опыта. Осмысление и творческое использование зарубежного опыта кадровой политики как условие формирования в России эффективной кадровой политики.

4.3 Темы практических занятий

Практическое занятие 1– 2 часа. Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами.

Классификация кадровой политики. Воспроизводство кадров. Социальная политика. Кадровая работа.

Практическое занятие 2.– 2 часа Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика. Принципы государственной кадровой политики, их группировка и ранжирование. Специфические принципы, регулирующие кадровые процессы в системе государственной службы и муниципального управления. Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса.

Практическое занятие 3. – 4 часа. Кадровая политика в области органов государственного управления

Общая схема организации государственной службы в некоторых зарубежных государствах (на примере США, Германии, Франции, Великобритании, Японии). Принципы государственной службы. Особенности подготовки и повышение квалификации в странах Запада. Факторы, способствующие адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях. Правовые основы государственной службы.

Практическое занятие 4. – 4 часа. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур

Особенности кадровой политики в организациях различных организационно-правовых форм. Отражение кадровой политики организации в коллективных договорах и других документах, регулирующих трудовые отношения и занятость работников. Основные принципы и порядок предоставления льгот за счёт средств организации. Особенности управления персоналом на малых предприятиях.

Практическое занятие 5.– 2 часа. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.

Основные направления и этапы разработки кадровой политики. Методы прогнозирования и планирования в кадровой политике организации. Кадровая политика организации.

Практическое занятие 6. – 4 часа Технологии разработки и реализации кадровой политики организации.

Управление демографическими процессами. Управление образованием и профессиональной ориентацией. Управление занятостью и трудом. Управление социальным развитием.

Практическое занятие 7. – 2 часа Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики

Общая схема организации государственной службы в некоторых зарубежных государствах. Принципы отбора лиц на государственную службу (на примере США, Германии, Франции, Великобритании, Японии). Критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности. “Система заслуг” и ее принципы.

Практическое занятие 8. – 2 часа. Оценка эффективности кадровой политики организации

Определение размера инвестиций на обучение и переобучение персонала. Социальное развитие персонала. Расходы на содержание персонала. Расходы, вызванные решением задач социального развития персонала.

Практическое занятие 9. – 2 часа. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях.

Риски, связанные с нарушением конкретных обязательств руководителя. Риски, связанные с перегрузками, дефицитом информации. Риски адаптации персонала. Исследование рисков в системе мотивации персонала.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы магистров

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Введение в предмет кадровой политики	2	6	Учебно-методическое пособие
2	Основы кадровой политики	4	6	Учебно-методическое пособие
3	Разработка кадровой политики	4	6	Учебно-методическое пособие
4	Основные направления реализации кадровой политики	4	6	Учебно-методическое пособие
5	Органы управления человеческими ресурсами	4	6	Учебно-методическое пособие
6	Теория кадровой политики организации	4	6	Учебно-методическое пособие
7	Кадровый потенциал общества: сущность и структура	4	6	Учебно-методическое пособие

8	Концептуальные основы современной кадровой политики государства Российской Федерации	4	6	Учебно-методическое пособие
9	Принципы и механизм реализации кадровой политики государства	2	6	Учебно-методическое пособие
10	Влияние государства на работу с кадрами	2	3	Учебно-методическое пособие
11	Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России	2	3	Учебно-методическое пособие

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

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ОПК-3

владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, 6.2.1 (1-12)	оценивать современные проблемы управления персоналом в организации 6.2.2 (1-13)	комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом 6.2.3 (1-8)

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1 (1-12)
 Умеет, если выполнил 6.2.2 (1-13)
 Владеет, если выполнил 6.2.3 (1-8)

Компетенция ОПК-6

способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии 6.2.1 (13-16, 22-26)	использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии 6.2.2 (14-20)	Навыками использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии 6.2.3 (9-15)

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (13-16, 22-26) Умеет, если выполнил 6.2.2 (14-20) Владеет, если выполнил 6.2.3 (9-15)		

Компетенция ОПК-9

способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 6.2.1 (17-21, 33-35)	оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 6.2.2 (8-12, 21-28)	владение навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 6.2.3 (10-14, 16-21)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (17-21, 33-35) Умеет, если выполнил 6.2.2 (8-12, 21-28) Владеет, если выполнил 6.2.3 (10-14, 16-21)		

Компетенция ПК-1

умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации 6.2.1 (1-13, 19, 22, 35), 6.2.2 (2, 6-8, 13, 24)	разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации 6.2.1 (15, 25, 28, 31, 33), 6.2.2 (11, 14, 16, 22, 23)	умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации 6.2.3 (22-30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		

Знает, если выполнил 6.2.1 (1-13,19,22,35), 6.2.2 (2,6-8,13,24)
 Умеет, если выполнил 6.2.1 (15,25,28,31,33) , 6.2.2 (11, 14,16,22,23)
 Владеет, если выполнил 6.2.3 (22-30)

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к зачету

1. Понятие человеческого фактора. Классические теории управления и современный подход к управлению людьми в организации.
2. Современное представление об управлении человеческими ресурсами (УЧР). Сходства и различия УЧР, кадрового менеджмента и управления персоналом. Понятие человеческого капитала и его значение для развития организации.
3. Кадровая политика: направления, роль, связь со стратегией, эффективностью и этапом развития организации.
4. Кадровая политика и совершенствование системы организационного управления.
5. Направления кадровой политики и кадрового менеджмента в современной организации.
6. Основные виды обеспечения организационной кадровой политики.
7. Этапы формирования и методы разработки кадровой политики.
8. Кадровое планирование: задачи, виды, методы и алгоритмы
9. Основные функциональные блоки и формы работы с персоналом в рамках кадровой политики организации.
10. Компетенция, квалификация, профессионализм как базовые категории кадровой политики.
11. Основные формы и требования кадрового документооборота и его роль в кадровой политике и кадровом аудите.
12. Кадровый маркетинг как основа кадрового планирования и комплектования персонального состава организации.
13. Рекрутинг в кадровой политике. Специфика набора, отбора и подбора персонала. Источники привлечения персонала.
14. Требования к персоналу: источники, виды и уровни требований. Методы определения требований к кандидату.
15. Набор и отбор персонала: задачи, возможности, организационное обеспечение.
16. Источники и инструменты комплектования кадров организации.
17. Технологии развития человеческого потенциала организации.
18. Особенности адаптации работника в организации: виды , формы адаптации и методы повышения ее эффективности.
19. Управление профессиональной адаптацией в рамках кадровой политики.
20. Технология обучения в развитии персонала.
21. Зависимость выбора форм и методов обучения от кадровой политики.
22. Карьера, ее виды и этапы. Технология построения карьеры.
23. Основные подходы к планированию карьеры. Значение планирования карьеры как элемента кадровой политики.
24. Оценка деятельности персонала: значение, подходы, методы и

принципы проведения, роль в реализации кадровой политики.

25. Кадровые стратегии высвобождения персонала: виды, причины, формы и принципы увольнения.

26. Сокращение как особая форма увольнения.

27. Проблема текучести кадров. Текучесть как форма мобильности персонала.

28. Мотивирование и стимулирование персонала в кадровой политике.

29. Компенсационный пакет: основные составляющие и методы его формирования.

30. Аудит компенсационных программ.

6.2.2. Темы рефератов

1. Понятие и принципы кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации

2. Современные проблемы и приоритетные направления развития кадрового потенциала в системе госслужбы

3. Технологии развития кадрового потенциала в системе государственной службы Российской Федерации.

4. Роль и место кадровых служб в развитии кадрового потенциала государственных органов.

5. Кадровые технологии оценки персонала в системе государственной службы Российской Федерации.

6. Кадровая политика организации: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.

7. Зарубежные модели кадровой политики в системе государственного управления.

8. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления организацией.

9. Взаимосвязь основных форм и этапов работы с персоналом в организации.

10. Основные направления разработки кадровой политики, методы ее прогнозирования и планирования.

11. Персонал-технологии как основа реализации кадровой политики: основные элементы и возможности применения.

12. Компетентностный подход в кадровом менеджменте.

13. Направления, методы, технологии и проблемы кадрового маркетинга в современной организации, его вклад в эффективность реализации кадровой политики.

14. Современные технологии комплектования кадров в организации.

15. Кадровое планирование и кадровый аудит.

16. Стратегические подходы к рекрутингу в работе с кадрами.

17. Сравнительный анализ различных методов отбора персонала.

18. Аудит методов и критериев отбора: основные задачи, требования, особенности.

19. Деятельность по развитию персонала и ее взаимосвязь с кадровой политикой.

20. Аудит развития персонала и его связь с оценками эффективности персонала организации.
21. Адаптационные программы в кадровой политике.
22. Построение карьеры как технология развития персонала.
23. Планирование карьеры и ее значение для сотрудника и организации.
24. Резерв руководства как подход к планированию карьеры: роль аудита в работе с резервом руководства.
25. Обучение как развитие персонала и аудит системы обучения персонала.
26. Влияние стратегии развития организации на реализацию кадровой политики.
27. Аудит аттестационной документации и системы оценки персонала.
28. Увольнение в планировании развития персонала.
29. Высвобождение персонала как направление кадровой политики.
30. Программы мотивации и стимулирования труда в реализации кадровой политики.
31. Мотивационные программы: методы, подходы, формы реализации.
32. Кадровый документооборот в реализации кадровой политики.
33. Кадровый аудит, его роль в разработке и реализации кадровой политики.
34. Разновидности кадрового аудита и критерии их эффективности.
35. Аудит организационной культуры в ее диагностике и совершенствовании.

6.2.3. Тестовые задания

1. Сущность технико-технологического аспекта управления персоналом состоит в следующем:

- А) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;
- Б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством;
- В) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др..

2. Сущность социально-психологического аспекта управления персоналом состоит в следующем:

- А) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.;
- Б) отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику кадровой работы;
- В) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;

3. Сущность организационно-экономического аспекта управления персоналом состоит в следующем:

А) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;

Б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством;

В) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;

4. Физически развитая часть населения, обладающая умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве — это:

А) рабочая сила;

Б) трудовые ресурсы;

В) трудовой потенциал;

5. Способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и оказания услуг — это:

А) рабочая сила;

Б) трудовые ресурсы;

В) трудовой потенциал;

6. Работники предприятия, работающих по найму и имеющих трудовые отношения с работодателем — это:

А) трудовые ресурсы;

Б) человеческие ресурсы;

В) персонал;

7. При участии в процессе производства и управления персонал делится на:

А) руководителей и специалистов;

Б) основной и обслуживающий персонал;

В) производственный и управленческий персонал.

8. Основными функциями системы управления персоналом являются:

А) анализ, планирование, мотивация и контроль;

Б) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль;

В) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование.

9. По содержанию оказания влияния на исполнителей методы управления персоналом подразделяются на следующие группы:

А) организационные, экономические, психологические;

Б) экономические, распорядительные, социальные;

В) административные, организационные, социально-психологических ;

10. К общим принципам управления персоналом относятся:

А) научность, непрерывность, нормативность, экономичность;

Б) комплексность, плановость, заинтересованность, ответственность ;

В) все вышеперечисленные.

11. Стиль управления персоналом, который имеет следующие характеристики: «единоличное изъятие воли при наличии управленческих функций у руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе », носит

название:

- А) авторитарный;
- Б) автономный;
- В) сопричастный;

12. В историческом развитии в управлении персоналом можно выделить последовательную смену следующих современных концепций и подходов:

- А) управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление трудовым потенциалом, управления человеческим капиталом.
- Б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком.
- В) менеджмент персонала, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, управление человеком.

13. Процесс усовершенствования моральных, психологических, социальных, профессиональных и физических качеств личности в их единстве — это:

- А) духовное развитие личности;
- Б) нравственное развитие личности;
- В) гармоничное развитие личности;

14. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это:

- А) личностная;
- Б) социальная;
- В) адаптационная;

15. Группа качеств работника, в которую входят: лояльность, бесконфликтность, способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству — это:

- А) личностная;
- Б) социальная;
- В) адаптационная;

16. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:

- А) личностная;
- Б) социальная;
- В) адаптационная;

17. Факторами формирования организационного поведения личности, которые определяют поведение в зависимости от взаимоотношений индивидов, являются:

- А) культурологические;
- Б) социально-психологических ;
- В) биопсихологических;

18. Социальная структура персонала — это:

- А) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;
- Б) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда

и фонд заработной платы работников;

В) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

19. Штатная структура персонала — это:

А) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

Б) совокупность групп классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;

В) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;

20. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия — это:

А) линейные руководители;

Б) функциональные руководители;

В) специалисты.

21. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:

А) личностная;

Б) социальная;

В) адаптационная;

22. Факторами формирования организационного поведения личности, которые определяют поведение в зависимости от взаимоотношений индивидов, являются:

А) культурологические;

Б) социально-психологических;

В) биопсихологических;

23. Социальная структура персонала — это:

А) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;

Б) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;

В) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

24. Штатная структура персонала — это:

А) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

Б) совокупность групп классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;

В) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;

25. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует

деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия — это:

- А) линейные руководители;
- Б) функциональные руководители;
- В) специалисты;

26. Что является объектом теории государственной кадровой политики?

- А. Человеческие ресурсы государства в целом.
- Б. Трудовые ресурсы общества в целом, всех уровней и сфер и профессиональных категорий.
- В. Только производительные силы страны, востребованные в данное время.

27. Под кадрами органов государственного и муниципального управления понимается:

- А. Весь персонал органов государственного и муниципального управления.
- Б. Часть персонала, которая непосредственно выполняет функции управления общественными делами государственного и местного значения.
- В. Административно-управленческая элита органов государственной власти и местного самоуправления.

28. Государственная кадровая политика это:

- А. Стратегия формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны.
- Б. Технологии кадровой работы на конкретном предприятии, в организации.
- В. Совокупность нормативно-правовых документов, регламентирующих кадровую работу в органах государственной власти и управления.

29. Что из ниже перечисленного не является субъектом государственной кадровой политики:

- А. Президент Российской Федерации.
- Б. Политические партии.
- В. Общественные объединения граждан по интересам.

30. К какому механизму реализации государственной кадровой политики Вы отнесете РАГС при Президенте РФ в первую очередь?

- А. Механизм нормативно-правового обеспечения.
- Б. Механизм организационного обеспечения.
- В. Механизм учебно-методического обеспечения.

Ключ к тестам:

1.	В	11.	А	21.	Б
2.	Б	12.	А	22.	В
3.	А	13.	В	23.	А
4.	Б	14.	В	24.	В
5.	А	15.	А	25.	А
6.	В	16.	Б	26.	Б
7.	В	17.	В	27.	Б
8.	В	18.	А	28.	А
9.	А	19.	В	29.	А
10.	В	20.	А	30.	А

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

а) основная литература

1. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов / В. В. Черепанов. — 2-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — ISBN 978-5-238-01767-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>

2. Янкович, Ш. А. Делопроизводство в кадровой службе: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 «Управление персоналом» / Ш. А. Янкович. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 160 с. — ISBN 5-238-01076-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81624.html>

б) дополнительная литература

1. Гармидер, А.А. Основы кадровой политики и кадрового планирования: Опорный конспект лекций/ А.А. Гармидер . - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 89 с.

2. Гринь, С. Н. Теория и практика кадровой политики [Электронный ресурс]: Опорный конспект лекций/ С. Н. Гринь. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 37 с.

3. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79298.htm>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

<http://www.cfin.ru/itm/> Информационные технологии в управлении
<http://www.rating.socio.msu.ru/> Центр консалтинга, социологических и маркетинговых исследований

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижения лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Googlechrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «WindowsMediaPlayer»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «MicrosoftPowerPoint»).

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

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.