

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра «Государственного и муниципального управления»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.10 ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И МЕХАНИЗМ ЕЕ
РЕАЛИЗАЦИИ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Государственная кадровая политика и механизм её реализации» является формирование у студента комплекса знаний, включающих изучение интегративных, сущностных черт, тенденций развития кадрового состава занятого населения страны, обуславливающих эффективность приоритетных направлений кадровой политики с учётом её региональной специфики.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Государственная кадровая политика и механизм ее реализации» включена в цикл вариативных дисциплин. Требования к предшествующим знаниям представлены в таблице 2.1. Перечень дисциплин, для которых дисциплина «Государственная кадровая политика и механизм ее реализации» является основополагающей, представлен в табл. 2.2.

Таблица 2.1. Требования к пререквизитам дисциплины

Дисциплина	Раздел
Управление персоналом организаций	Кадровая политика организаций
Социология управления	Управление как предмет социологического анализа Управление и манипулирование

Таблица 2.2. Требования к постреквизитам дисциплины

Дисциплина	Тема
Оценка персонала	Понятие системы управления персоналом
Документационное обеспечение управления персоналом	Основы кадрового делопроизводства

3.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Таблица 3.1 – Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине и планируемых результатов освоения образовательной программы

Индекс и содержание компетенции	Знания	Умения	Навыки и (или) опыт деятельности
ПК-21 – знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением	1 этап: основные методы измерения трудового потенциала общества, организации работника, основные направления государственной кадровой политики,	1 этап: осуществлять кадровый контроллинг, кадровое планирование персонала, прогнозировать потребности в персонале, планировать высвобождение	1 этап: понятийно-категориальным аппаратом, навыками расчёта баланса трудовых ресурсов, навыками планирования и прогнозирования, использования рабочей силы с учётом

применять их на практике	<p>её взаимосвязь с кадровой политикой организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики на государственной (муниципальной) службе; <p>2 этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие и содержание кадровой работы в государственных (муниципальных) органах; - статус, типовой состав и организационно-функциональное содержание должностных регламентов; - роли, функции и задачи современного государственного и муниципального служащего. 	<p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания в управленческой (служебной) практике; - применять, совершенствовать и участвовать в разработке нормативных документов, определяющих процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие в организации и вне ее (положения, административные и должностные регламенты); <p>2 этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> - составлять, согласовывать и исполнять административные (в том числе должностные) регламенты; - проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; - организовывать мероприятия по привлечению, отбору и адаптации новых сотрудников; - использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих; 	<p>региональной специфики;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками работы с нормативными документами, регламентирующими профессиональную служебную деятельность государственного служащего; <p>2 этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, способных привести к конфликту интересов на государственной службе; - навыками анализа и эффективного применения передового отечественного и зарубежного опыта в сфере кадровой работы; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - современными методами управления человеческими ресурсами; - механизмы развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирования карьеры, обеспечения возможности повышения образования и роста;
--------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; - планировать собственную карьеру и профессиональный рост. 	<ul style="list-style-type: none"> - методами планирования служебной карьеры.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

4.Объем дисциплины

Объем дисциплины «Государственная кадровая политика и механизм ее реализации» составляет 2 зачетных единиц (72 академических часа), распределение объема дисциплины на контактную работу обучающихся с преподавателем (КР) и на самостоятельную работу обучающихся (СР) по видам учебных занятий и по периодам обучения представлено в таблице 4.1.

**Таблица 4.1. Распределение трудоемкости дисциплины
по видам работ и по семестрам**

№ п/п	Вид учебных занятий	Итого КР	Итого СР	Семестр № 7	
				КР	СР
1	2	3	4	5	6
1	Лекции (Л)	18	-	18	-
2	Лабораторные работы (ЛР)	4	-	4	-
3	Практические занятия (ПЗ)	-	-	-	-
4	Семинары (С)	30	-	30	-
5	Курсовое проектирование (КП)	-	-	-	-
6	Рефераты (Р)	-	-	-	-
7	Эссе (Э)	-	-	-	-
8	Индивидуальные домашние задания (ИДЗ)	-	-	-	-
9	Самостоятельное изучение вопросов (СИВ)	-	10	-	10
10	Подготовка к занятиям (ПкЗ)	-	8	-	8
11	Промежуточная аттестация	2	-	2	-
12	Наименование вида промежуточной аттестации	x	x	зачет	
13	Всего	54	18	54	18

5. Структура и содержание дисциплины

Структура дисциплины представлена в таблице 5.1.

Таблица 5.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименования разделов и тем	Семестр	Объем работы по видам учебных занятий, академические часы											Коды формируемых компетенций
			лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	курсовое проектирование	рефераты (эссе)	индивидуальные домашние задания	самостоятельное изучение вопросов	подготовка к занятиям	промежуточная аттестация	14	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1.	Раздел 1 Роль и значение государственной кадровой политики и механизма ее реализации в демократическом государстве	7	18	4	x	30	x	x	x	10	8	x		ПК-21
1.1.	Тема 1. Основные понятия, структура и социальная обусловленность государственной кадровой политики	7	2	X	x	8	x	x	x	1	1	x		ПК-21
1.2.	Тема 2. Зарубежный опыт	7	4	2	x	4	x	x	x	2	1	x		ПК-21

№ п/п	Наименования разделов и тем	Семестр	Объем работы по видам учебных занятий, академические часы											Коды формируемых компетенций
			Лекции	Лабораторная работа	Практические занятия	семинары	курсовое проектирование	рефераты (эссе)	индивидуальные домашние задания	самостоятельное изучение вопросов	подготовка к занятиям	промежуточная аттестация		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	проведения государственной кадровой политики													
2.	Тема 3. Кадровая политика и стратегия управления организацией	7	2	x	x	4	x	x	x	2	1	x		ПК-21
2.1.	Тема 4. Особенности политики управления человеческими ресурсами на различных стадиях развития организации	7	2	x	x	4	x	x	x	1	1	x		ПК-21
2.2.	Тема 5. Взаимосвязь государственной кадровой политики и систем государственной службы и муниципальных образований. Тенденции и перспективы развития.	7	2	x	x	6	x	x	x	1	2	x		ПК-21
3.	Тема 6. Методы реформирования	7	2	x	x	4	x	x	x	1	-	x		ПК-21

№ п/п	Наименования разделов и тем	Семестр	Объем работы по видам учебных занятий, академические часы											Коды формируемых компетенций
			Лекции	Лабораторная работа	Практические занятия	семинары	курсовое проектирование	рефераты (эссе)	индивидуальные домашние задания	самостоятельное изучение вопросов	Подготовка к занятиям	промежуточная аттестация		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	организации в условиях ее кризиса. Особенности кадровой политики.													
3.1.	Тема 7. Кадровая стратегия как приоритетное направление кадровой политики организации.	7	2	x	x	x	x	x	x	1	1	x		ПК-21
3.2	Тема 8. Нравственная основа кадровой политики	7	2	2	x	x	x	x	x	1	1	x		ПК-21
4.	Контактная работа	7	18	4	x	30	x	x	x	x	x	2	x	
5.	Самостоятельная работа	7	x		x	x	x	x	x	10	8	x	x	
6.	Объем дисциплины в семестре	7	18	4	x	30	x	x	x	10	8	2	x	
7.	Всего по дисциплине	X	18	4	x	30	x	x	x	10	8	2	x	

5.2. Содержание дисциплины

5.2.1 – Темы лекций

№ п.п.	Наименование темы лекции	Объем, академические часы
Л-1	Основные понятия, структура и социальная обусловленность государственной кадровой политики	2
Л-2	Зарубежный опыт проведения государственной кадровой политики	4
Л-3	Кадровая политика и стратегия управления организацией	2
Л-4	Особенности политики управления человеческими ресурсами на различных стадиях развития организации	2
Л-5	Взаимосвязь государственной кадровой политики и систем государственной службы и муниципальных образований. Тенденции и перспективы развития	2
Л-6	Методы реформирования организации в условиях ее кризиса. Особенности кадровой политики)	2
Л-7	Кадровая стратегия как приоритетное направление кадровой политики организации	2
Л-8	Зарубежный опыт проведения государственной кадровой политики	2
Итого по дисциплине		18

5.2.2 – Темы лабораторных работ

ЛР 1	Зарубежный опыт проведения государственной кадровой политики	2
ЛР 2	Нравственная основа кадровой политики	2
Итого по дисциплине		4

5.2.3 – Темы практических занятий не предусмотрены рабочим учебным планом

5.2.4 – Темы семинарских занятий

№ п.п.	Наименование темы занятия	Объем, академические часы
C-1	Основные понятия, структура и социальная обусловленность государственной кадровой политики	8
C-2	Кадровая политика и стратегия управления организацией	4
C-3	Особенности политики управления человеческими ресурсами на различных стадиях развития организации	4

C-4	Взаимосвязь государственной кадровой политики и систем государственной службы и муниципальных образований. Тенденции и перспективы развития	4
C-5	Методы реформирования организации в условиях ее кризиса. Особенности кадровой политики	6
C-6	Кадровая стратегия как приоритетное направление кадровой политики организации	4
Итого по дисциплине		30

**5.2.5 Темы курсовых работ (проектов)
не предусмотрены рабочим учебным планом**

**5.2.6 Темы рефератов
не предусмотрены рабочей программой**

**5.2.7 Темы эссе
не предусмотрены рабочей программой**

**5.2.8 Темы индивидуальных домашних заданий
не предусмотрены рабочей программой**

5.2.9 – Вопросы для самостоятельного изучения

№ п/п	Названия модульных единиц	Перечень вопросов	Кол-во часов
1	Основные понятия, структура и социальная обусловленность государственной кадровой политики	1. Основное содержание концепции государственной кадровой политики. 2. Кадровая политика как социальное явление. 3. Уровень и виды кадровой политики и их основная содержательная характеристика. 4. Характеристика важнейших концептуальных основ кадровой политики.	1
2	Зарубежный опыт проведения государственной кадровой политики	1. Особенность подбора и приема на государственную службу в Германии. 2. Особенности схем адаптации персонала в США. 3. Технология развития персонала на государственной службе в Великобритании.	2
3	Кадровая политика и стратегия управления организацией	1. Кадровая политика с точки зрения факторного анализа. 2. Основные подходы к решению проблем прогнозирования и планирования работы с кадрами. 3. Профессиональное развитие, правовая и социальная защищенность занятого персонала как элемент стратегии управления организацией.	2
4	Особенности политики управления человеческими ресурсами на различных стадиях	1. Взаимосвязь специфики трудовых ресурсов и цикличности развития организаций. 2. Стратегии развития и интенсивного роста организаций: их сходства и различия.	1

	развития организаций		
5	Взаимосвязь государственной кадровой политики и систем государственной службы и муниципальных образований. Тенденции и перспективы развития.	1. Особенности кадровых процессов на этапе «краха» организаций. 2. Основные мероприятия организации по прогнозированию возможных рисков. 3. Классификация регионов РФ по уровню безработицы и занятости населения.	1
6	Методы реформирования организации в условиях ее кризиса. Особенности кадровой политики.	1. Позитивные и негативные факторы, влияющие на формирование и развитие государственной кадровой политики РФ. 2. Основные каналы, формирующие резервную часть рабочей силы на современном рынке труда.	1
7	Кадровая стратегия как приоритетное направление кадровой политики организации.	1. Стратегия развития организации и стратегия управления персоналом: их общее и особенное в контексте проводимой кадровой политики (на конкретном примере). 2. Организационно-управленческие аспекты кадровой политики организации. 3. Характеристика основных элементов кадровой политики организации.	1
8	Нравственная основа кадровой политики	1. Нормы нравственного поведения государственных служащих. 2. Пути нравственного оздоровления кадровой политики	1
Итого по дисциплине			10

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература, необходимая для освоения дисциплины

1. Фомина В.П., Алексеева С.Г. Теория управления: учебное пособие. - Издательство: Издательство Московского государственного открытого университета, 2011 г. (ЭБС «Книгафонд»).
2. Комисарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Т.А. Комисарова. – М.: Дело, 2002. (ЭБС «Книгафонд»).

6.2 Дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины

1. Кондратьев, В. В. HR- инжиниринг: как построить современную модель организации деятельности персонала / В. В. Кондратьев, Ю. А. Лунев. - М. : Эксмо, 2007. - 511 с. - (Навигатор для профессионалов).
2. Лаврентьев, В. П. Кадровый потенциал организации и потенциал студента как проекция специалиста в сфере управления / В. П. Лаврентьев // Ежегодник СЗАГС (2000). – СПб., 2000. – С. 77-90
3. Музыченко, В. В. Управление персоналом: лекции: учебник / В. В. Музыченко. – М.: Академия, 2006. – 528 с.
4. Бизюкова, И. В. Кадры управления : подбор и оценка: учеб. пособие / И. В. Бизюкова. – М.: Экономика, 2008. – 150 с.

5. Звоненко Д.П. Административное право: учебник. – Издательство: ЮстицИнформ, 2011

6. Пикулькин А.В. Система государственного управления: учебник. – Издательство: Юнити-Дана, 2010 г.

6.3 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины и другие материалы к занятиям

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины, включающее:

- конспект лекций;
- темы семинарских занятий. (Методический кабинет Института управления ОГАУ)

6.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине, включающее:

- методические рекомендации по самостояльному изучению вопросов;
- методические рекомендации по подготовке к занятиям. (Методический кабинет Института управления ОГАУ)

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

1. Консультант-Плюс (Интернет-версия)
2. Гарант (Интернет-версия)
3. Open Office

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

1. <http://www.gov.ru> – Российская Федерация – общегосударственный сайт;
2. <http://president.kremlin.ru> – Президент РФ;
3. <http://www.duma.ru> – Государственная Дума РФ;
4. <http://www.government.ru> – Правительство РФ;
5. <http://www.orenburg-gov.ru/magnoliaPublic/regportal/Main.html> – портал Правительства Оренбургской области

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

Занятия лекционного типа проводятся в аудитории, оборудованной мультимедиапроектором, компьютером, учебной доской.

- **Таблица 7.1 – Материально-техническое обеспечение лабораторных работ*#**

Номер ЛР	Тема лабораторной работы	Название специализированной лаборатории	Название спецоборудования	Название технических и электронных средств обучения и контроля знаний
1	2	3	4	5
ЛР-1	Зарубежный	Учебные аудитории	-	Компьютер.

	опыт проведения государственной кадровой политики			Комплект мультимедийного оборудования.
ЛР-2	Нравственная основа кадровой политики	Учебные аудитории	-	Компьютер. Комплект мультимедийного оборудования.

Занятия семинарского типа проводятся в аудиториях, оборудованных учебной доской, рабочим местом преподавателя (стол, стул), а также посадочными местами для обучающихся, число которых соответствует численности обучающихся в группе.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине представлен в Приложении 1.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Разработал(и): _____

С.Г. Невзоров

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Государственного и муниципального управления

протокол № ____ от «____» 201 ____ г.

Зав. кафедрой _____

Д.В. Кулагин