

**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 организации	Кадровая политика организации
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

<p>применять их на практике</p>	<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;
---------------------------------	--	---	--

		- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; - планировать собственную карьеру и профессиональный рост.	- 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	х	х	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	
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
С-1	Основные понятия, структура и социальная обусловленность государственной кадровой политики	8
С-2	Кадровая политика и стратегия управления организацией	4
С-3	Особенности политики управления человеческими ресурсами на различных стадиях развития организации	4

С-4	Взаимосвязь государственной кадровой политики и систем государственной службы и муниципальных образований. Тенденции и перспективы развития	4
С-5	Методы реформирования организации в условиях ее кризиса. Особенности кадровой политики	6
С-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 специфичности трудовых ресурсов и цикличности развития организации. 2. Стратегии развития и интенсивного роста организации: их сходства и различия.	1

	развития организации		
5	Взаимосвязь государственной кадровой политики и систем государственной службы и муниципальных образований. Тенденции и перспективы развития.	1. Особенности кадровых процессов на этапе «краха» организации. 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. Комиссарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Т.А. Комиссарова. – 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 самостоятельному 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

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