

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шиломаева Ирина Алексеевна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 25.03.2026 07:14:52
Уникальный программный ключ:
8b264d3408be5f4f2b4acb7cfae7e625f7b6d62e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)
Тучковский филиал Московского политехнического университета

УТВЕРЖДАЮ
заместитель директора по УВР
_____ О.Ю. Педашенко

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Государственная и муниципальная кадровая политика

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки

Государственная и муниципальная служба

Квалификация (степень)
выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

Тучково 2026

Рабочая программа учебной дисциплины «Государственная и муниципальная кадровая политика» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1016 от 13 августа 2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 27 августа 2020 г. № 59497).

Организация-разработчик: Тучковский филиал Московского политехнического университета

Разработчик

Новикова И.В., к.э.н.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Государственная и муниципальная кадровая политика» является получение студентами теоретических знаний и приобретение ими практических навыков в области государственной службы и реализации кадровой политики в современной России.

Задачами изучения дисциплины «Государственная и муниципальная кадровая политика» являются:

- ознакомить обучающихся со структурой, типами, принципами, этапами реализации кадровой политики, HR-менеджментом в территориальном разрезе, сформировать профессиональные компетенции, позволяющие рассматривать кадровую политику как фактор развития территории;
- ознакомить обучающихся со спецификой кадровой политики на государственной и муниципальной службе, с приоритетными направлениями развития государственной службы, современных кадровых технологий, с системой подготовки и профессионального развития гражданских и муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста;
- способствовать формированию нетерпимого отношения к коррупционному поведению;
- сформировать умения, необходимые для эффективного планирования профессиональной карьеры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Государственная и муниципальная кадровая политика» относится к обязательным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана, согласно ФГОС ВО для направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Планируемые результаты обучения
<p>УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности</p>	<p>ИУК- 11.1. Понимает сущность экстремизма, терроризма, коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе. ИУК-11.2. Умеет применять правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности. ИУК-11.3. Владеет средствами формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: сущность кадровой политики в системе государственного и муниципального управления, ее особенности и задачи, взаимосвязи с экономическими и социальными процессами; методологические подходы и концепции к сущности и механизмам кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Уметь: анализировать и применять на практике достижения зарубежных стран в области формирования и реализации кадровой политики в системе государственного и муниципального управления, методы кадровой работы на государственной и муниципальной службе</p>
<p>ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе</p>	<p>ИПК-3.1 Определяет оптимальную кадровую стратегию и кадровую политику органа государственной власти и органа местного самоуправления. ИПК-3.2 Использует знания теории кадровой политики, методы и инструменты современных кадровых технологий в практической деятельности ИПК-3.3 Проводит кадровый анализ и планирование деятельности с учетом бюджетных ограничений органа власти, с учетом потребностей в кадрах государственных и муниципальных служащих</p>	<p>Владеть: организационными технологиями кадровой политики в системе государственного и муниципального управления, технологиями развития профессиональной карьеры на государственной и муниципальной службе.</p>
<p>ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих</p>	<p>ИПК-5.2 Выполняет профессиональные задачи по работе с персональными данными на основе знания правил их защиты ИПК-5.3 Осуществляет обработку персональных данных в соответствии с требованиями законодательства</p>	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Объем в часах
Общая трудоемкость дисциплины	144 (4 зачетных единицы)
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	36
Аудиторная работа (всего), в том числе:	36
Лекции	18
Семинары, практические занятия	18
Лабораторные работы	-
Внеаудиторная работа (всего):	108
в том числе: консультация по дисциплине	-
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	108
Вид промежуточной аттестации обучающегося	экзамен

4.2 Тематический план учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)					Компетенции		
		Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа		Курсовая работа	Контрольная работа
			Лекции	Лабораторные	Практические/семи				
Тема 1. Теоретические основы и политическое значение системы государственной и муниципальной службы как социально-правового института	7	24	2	-	2	20	-		ИУК-11.1 ИУК-11.2 ИУК-11.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3
Тема 2. Концептуальные основы, принципы и механизм государственной и муниципальной кадровой политики Российской Федерации	7	28	4	-	4	20	-		ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3
Тема 3. Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	7	28	4		4	20	-	-	ИУК-11.1 ИУК-11.2 ИУК-11.3 ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3
Тема 4. Профессиональное развитие кадров государственной и муниципальной службы	7	28	4	-	4	20	-	-	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3
Тема 5. Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих, нормы их служебного поведения	7	36	4	-	4	28	-	-	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3

Итого по дисциплине		144	18		18	108			
----------------------------	--	------------	-----------	--	-----------	------------	--	--	--

4.3 Содержание дисциплины «Государственная и муниципальная кадровая политика» по темам

Тема 1. Теоретические основы и политическое значение системы государственной и муниципальной службы как социально-правового института.

Понятие, сущность и особенности государственной службы как социально-правового института. Социальный характер функционирования государственной службы. Понятие функций государственной службы. Виды функций государственной службы: правоприменительная, правотворческая, правозащитная, регулирующая, организационная, воспитательная. Цели, задачи и функции государственной службы в Российской Федерации. Принципы государственной службы. Модель государственной службы в Российской Федерации. Стратегия управления персоналом государственной службы. Основные проблемы развития системы государственной службы Российской Федерации. Коммуникации в системе государственной службы. Понятие, сущность и особенности муниципальной службы как социально-правового института. Социальный характер функционирования муниципальной службы. Функции муниципальной службы. Цели, задачи муниципальной службы в Российской Федерации. Принципы муниципальной службы. Модель муниципальной службы в Российской Федерации. Стратегия управления персоналом муниципальной службы. Основные проблемы развития системы муниципальной службы Российской Федерации.

Тема 2. Концептуальные основы, принципы и механизм государственной и муниципальной кадровой политики Российской Федерации.

Современная концепция государственной кадровой политики (ГКП). Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики. Эффективность государственной кадровой политики. Реформирование системы государственной службы и кадровой политики. Принципы государственной кадровой политики, их классификация и ранжирование. Общие базисные принципы ГКП. Специфические принципы, регулирующие кадровые процессы в системе государственной службы. Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса. Процессы групповой динамики в органах власти. Сущность и содержание механизма реализации кадровой политики как системы кадровой деятельности в современных условиях. Основные блоки механизма реализации ГКП: нормативно-правовой; организационный; научноинформационный; учебно-методический. Состояние, проблемы и перспективы создания целостного механизма реализации ГКП на основе знания процессов групповой динамики, принципов формирования команды и умения проводить аудит человеческих ресурсов. Современная концепция муниципальной

кадровой политики (МКП). Сущностные черты, приоритетные направления и цели муниципальной кадровой политики. Эффективность муниципальной кадровой политики. Реформирование системы муниципальной службы и муниципальной кадровой политики. Общие базисные принципы МКП. Специфические принципы, регулирующие кадровые процессы в системе муниципальной службы. Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса. Основные блоки механизма реализации МКП: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический. Состояние, проблемы и перспективы создания целостного механизма реализации МКП. Основы подготовки справочных и методических материалов по вопросам государственной и муниципальной кадровой политики.

Тема 3. Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы.

Кадровая работа в системе государственной службы Кадровая работа и кадровая служба государственного органа. Проектирование организационной структуры органов власти. Основные составляющие кадровой работы. Положение о кадровой службе. Приоритетные задачи и направления работы кадровых служб государственных органов. Кадровый резерв на государственной службе. Организационные основы работы с кадровым резервом, организационные коммуникации. Теоретическое обучение и практическая подготовка кадрового резерва. Кадровая работа в системе муниципальной службы Кадровая работа и кадровая служба органа местного самоуправления. Основные составляющие кадровой работы в органах местного самоуправления. Приоритетные задачи и направления работы кадровых служб органов местного самоуправления. Кадровый резерв на муниципальной службе. Организационные основы работы с кадровым резервом, организационные коммуникации. Теоретическое обучение и практическая подготовка кадрового резерва.

Тема 4. Профессиональное развитие кадров государственной и муниципальной службы.

Принципы профессионального развития служащих. Недостатки системы профессионального развития и образования служащих в Российской Федерации. Организация профессионального развития государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Профессиональная подготовка кадров для гражданской службы, для муниципальной службы. Служебные задачи госслужащего. Знания, умения и навыки государственного служащего. Знания, умения и навыки муниципального служащего. Эффективное исполнение служебных (трудовых) обязанностей государственным, муниципальным служащим. Принципы формирования команды на государственной и муниципальной службе. Возможности рационального применения

кадровых ресурсов на государственной и муниципальной службе. Дополнительное профессиональное образование гражданских служащих: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка. Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданских служащих. Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих.

Тема 5. Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих, нормы их служебного поведения.

Особенности морали как инструмента, регулирующего отношения людей в обществе. Отличия морального регулирования от правового. Качественные изменения ведущих нравственных психологических норм поведения людей. Прагматизм, стремление к элитарности, рост значения индивидуалистических ценностей. Уровень общественного терпения, факторы, воздействующие на его состояние. Сущность бюрократизма. Ведомственность, местничество, клиентарные связи, персональный протекционизм как признаки бюрократизма. Бюрократические приемы и технологии. Позитивное восприятие государственной службы общественным мнением как условие ее эффективности. Факторы, определяющие отрицательный характер нравственных оценок государственной и муниципальной службы населением. Кадровая политика как средство нравственного оздоровления государственной и муниципальной службы. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственного служащего.

4.4. Практическая подготовка

Практическая подготовка реализуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Объем занятий в форме практической подготовки по составляет 18 часов

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Форма проведения	Коды компетенции
Практическое занятие 1	Тема 1. Теоретические основы и политическое значение системы государственной и муниципальной службы как социально-правового института	2	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	ИУК-11.1 ИУК-11.2 ИУК-11.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3
Практическое занятие 2	Тема 2. Концептуальные основы, принципы и механизм государственной и муниципальной кадровой политики Российской Федерации	4	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3

Практическое занятие 3	Тема 3. Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	4	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	ИУК-11.1 ИУК-11.2 ИУК-11.3 ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3
Практическое занятие 4	Тема 4. Профессиональное развитие кадров государственной и муниципальной службы	4	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3
Практическое занятие 5	Тема 5. Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих, нормы их служебного поведения	4	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3

4.5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 108 часов.

Самостоятельная работа реализуется в рамках программы освоения дисциплины в следующих формах:

- работа с конспектом занятия (обработка текста);
- проработка тематики самостоятельной работы;
- написание контрольной работы;
- поиск информации в сети «Интернет» и литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к сдаче зачета, экзамена.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний студентов;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;

- развитию исследовательских умений студентов.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов филиала:

-библиотеку с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет;

-аудитории для самостоятельной работы.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает:

-соотнесение содержания контроля с целями обучения;

-объективность контроля;

-валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);

-дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы:

-просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;

-организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе;

-обсуждение результатов выполненной работы на занятии;

-проведение письменного опроса;

-проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования;

-организация и проведение собеседования с группой.

5. Оценочные материалы по дисциплине

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) включает оценочные материалы, направленные на проверку освоения компетенций, в том числе знаний, умений и навыков. Фонд оценочных средств включает оценочные средства текущего контроля и оценочные

средства промежуточной аттестации.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведён в Приложении 1 (фонд оценочных средств) к рабочей программе дисциплины.

6. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины

6.1 Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497668>

2. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07946-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489153>

3. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497668>

4. Чекалдин, А. М. Кадровая политика и кадровый аудит : учебное пособие / А. М. Чекалдин. — Киров : Вятская ГСХА, 2017. — 187 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/156914>

Дополнительная литература:

1. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14805-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496791>

2. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 187 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496550>

3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составитель С. В. Левушкина. — Ставрополь : СтГАУ, 2014. — 168 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/61110>

4. Бакушев, В. В. Государственная служба США, Германии, Франции, Великобритании (организация и регулирование): Учебно-методическое пособие / В. В. Бакушев, Е.Л. Литвинцева, А. И. Турчинов. М.: РАГС, 2011.

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)

2. <http://www.garant.ru> (ресурсы открытого доступа)

6.3 Перечень материально-технического, программного обеспечения

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения.
Государственная и муниципальная кадровая политика	Кабинет государственного и муниципального управления Аудитория для самостоятельной работы	Учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть интернет, рабочее место преподавателя в составе стол, стул, тумба, компьютер преподавателя с выходом в сеть интернет, экран, мультимедийный проектор, телевизор, тематические стенды, презентационный материал Учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть	Microsoft Windows XP Microsoft Office Kaspersky Endpoint для бизнеса КонсультантПлюс AdobeReader Cisco WebEx Информационно-коммуникационная платформа «Сферум» Образовательная платформа https://mospolytech-tuchkovo.online/

		интернет, многофункциональное устройство	
--	--	--	--

7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии).

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).
- при необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

8. Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

**Фонд оценочных средств
для текущего контроля и промежуточной аттестации при изучении
учебной дисциплины
Б1.В.06 Государственная и муниципальная кадровая политика**

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Теоретические основы и политическое значение системы государственной и муниципальной службы как социально-правового института	<p>УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности</p> <p>ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих</p>	<p>ИУК-11.1 ИУК-11.2 ИУК-11.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3</p>	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен
Тема 2. Концептуальные основы, принципы и механизм государственной и муниципальной кадровой политики Российской Федерации	<p>ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе</p> <p>ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих</p>	<p>ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3</p>	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен
Тема 3. Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	<p>УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности</p> <p>ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе</p> <p>ПК-5 Владеть основами обеспечения</p>	<p>ИУК-11.1 ИУК-11.2 ИУК-11.3 ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3</p>	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен

	информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих		
Тема 4. Профессиональное развитие кадров государственной и муниципальной службы	ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен
Тема 5. Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих, нормы их служебного поведения	ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенций, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе итоговой аттестации. Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период подготовки и сдачи зачета.

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Кадровая политика: понятие и типы.
 2. Соотношение понятий «кадровая политика» и «управление персоналом».
 3. Основное содержание кадровой политики.
 4. Цели кадровой политики.
 5. Основополагающие принципы формирования кадровой политики.
 6. Основные характеристики кадровой политики в компании.
 7. Этапы кадровой политики.
 8. Критерии оценки кадровой политики.
 9. Нормативные документы, отражающие кадровую политику организации.
- Кадровая стратегия и кадровые мероприятия.
10. Факторы развития стратегических концепций.
 11. Механизм формирования кадровой политики (основные этапы).
 12. Трудовой потенциал работника и общества.
 13. Сущность и содержание кадрового планирования.
 14. Кадровый контроллинг.
 15. Оперативный план работы с персоналом.
 16. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.
 17. Методы кадрового анализа.
 18. Планирование расходов на персонал.
 19. Оценка эффективности расходов на персонал.
 20. Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели.

Критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал моно-графической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно»	оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности

	в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
«не удовлетворительно»	оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

2.2 ТИПОВОЕ ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ

№	Тестовое задание	Верный (эталонный) ответ
1	Запишите понятие, о котором идёт речь. _____ — это продвижение в какой-либо сфере к более высокому положению не на основе роста профессионального мастерства, развития способностей и личностных качеств, а путем использования неправовых и аморальных средств	Ответ: Карьеризм
2	Проанализируйте представленную информацию и ответьте на вопрос. К какой категории относятся следующие работники: региональные министры, сотрудники аппарата Администрации президента, руководители департаментов, сотрудники Правового управления Государственной думы РФ, судья?	Ответ: государственные служащие
3	Проанализируйте представленную информацию и ответьте на вопрос. В России с 1 июля 2025 года планируется новая волна оптимизации государственной службы, инициированная Правительством РФ. Ее цель — сделать госаппарат более эффективным и современным, а также повысить заработную плату для оставшихся сотрудников за счёт сокращения штатов в территориальных подразделениях Как называется это деятельность государства?	Ответ: Реформирование
4	Когда истекает срок предоставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера? Выберите один правильный ответ. 1) 1 мая, года, следующего за отчетным 2) 30 апреля, года, следующего за отчетным 3) 30 мая, года, следующего за отчетным	Ответ: 2
5	Выберите один правильный ответ. Сведения о доходах, представляемые государственными и муниципальными служащими, относятся к информации: 1) конфиденциального характера 2) заведомо отнесенной к государственной тайне 3) ограниченного доступа	Ответ: 3
6	Выберите один правильный ответ. На что государственный (муниципальный) служащий не имеет право? 1) замещать должность государственной (муниципальной) службы в случае избрания или назначения на государственную (муниципальную) должность	Ответ: 1

	<p>2) на защиту своих персональных данных 3) на пенсионное обеспечение 4) на участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы</p>	
7	<p>Выберите один правильный ответ. Представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера производится государственными (муниципальными) служащими: 1) при поступлении на государственную (муниципальную) службу 2) ежегодно 3) по требованию представителя нанимателя</p>	<p>Ответ: 2</p>
8	<p>Какие должности включены в перечень должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, при замещении которых гражданским служащим области запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами? Выберите один правильный ответ. 1) все должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации 2) должности гражданской службы субъекта Российской Федерации, отнесенные к высшей группе должностей гражданской службы области 3) должности гражданской службы области, исполнение должностных обязанностей по которым связано с коррупционными рисками</p>	<p>Ответ: 1</p>
9	<p>Расположите в правильной последовательности этапы построения кадровой политики: 1) Программирование 2) Нормирование 3) Рефлексия 4) Мониторинг персонала Укажите ответ в виде последовательности цифр выбранных элементов (через запятую)</p>	<p>Ответ: 3,2,1,4</p>
10	<p>Запишите понятие, о котором идёт речь. _____ — это относительный показатель, который характеризует соотношение между достигнутыми или ожидаемыми конечными результатами производственной деятельности, выступающими в виде эффекта, и затратами или ресурсами, необходимыми для его достижения</p>	<p>Ответ: Эффективность</p>
11	<p>Проанализируйте представленную информацию и ответьте на вопрос. Это территория внутри региона с чётко определёнными границами и местной властью, самой близкой к населению, а также орган муниципального управления представительного характера; здание, на территории которого проводит свои заседания орган муниципального управления представительного характера; совокупность муниципальных служащих. Каким термином можно объединить эти</p>	<p>Ответ: Муниципалитет</p>

	административно-территориальные единицы, управляемые органами местного самоуправления?																										
12	<p>Установите соответствие понятий и определений. К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Структурное подразделение организации, учреждения, обеспечивающее подбор, расстановку, профессиональное развитие и эффективное использование кадров (персонала)</td> <td>а</td> <td>Кадровая деятельность</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Деятельность органов управления, кадровых служб и должностных лиц, содержанием которой является практическая реализация целей, задач и принципов кадровой политики</td> <td>б</td> <td>Кадровая политика</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Объективно обусловленная теория и практика социального управления, выражающая стратегию субъекта управления в работе с кадрами (персоналом)</td> <td>в</td> <td>Кадровая работа</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Деятельность субъектов выработки и реализации кадровой политики (первые руководители органов, организаций, учреждений, предприятий и руководители их кадровых служб), направленная на формирование, развитие и рациональное использование своего кадрового состава и кадрового потенциала</td> <td>г</td> <td>Кадровая служба</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами.</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		1	Структурное подразделение организации, учреждения, обеспечивающее подбор, расстановку, профессиональное развитие и эффективное использование кадров (персонала)	а	Кадровая деятельность	2	Деятельность органов управления, кадровых служб и должностных лиц, содержанием которой является практическая реализация целей, задач и принципов кадровой политики	б	Кадровая политика	3	Объективно обусловленная теория и практика социального управления, выражающая стратегию субъекта управления в работе с кадрами (персоналом)	в	Кадровая работа	4	Деятельность субъектов выработки и реализации кадровой политики (первые руководители органов, организаций, учреждений, предприятий и руководители их кадровых служб), направленная на формирование, развитие и рациональное использование своего кадрового состава и кадрового потенциала	г	Кадровая служба	1	2	3	4					<p>Ответ:</p> <p>1-г 2-в 3-б 4-а</p>
1	Структурное подразделение организации, учреждения, обеспечивающее подбор, расстановку, профессиональное развитие и эффективное использование кадров (персонала)	а	Кадровая деятельность																								
2	Деятельность органов управления, кадровых служб и должностных лиц, содержанием которой является практическая реализация целей, задач и принципов кадровой политики	б	Кадровая политика																								
3	Объективно обусловленная теория и практика социального управления, выражающая стратегию субъекта управления в работе с кадрами (персоналом)	в	Кадровая работа																								
4	Деятельность субъектов выработки и реализации кадровой политики (первые руководители органов, организаций, учреждений, предприятий и руководители их кадровых служб), направленная на формирование, развитие и рациональное использование своего кадрового состава и кадрового потенциала	г	Кадровая служба																								
1	2	3	4																								
13	<p>Установите соответствие формы и содержания. К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Последовательные изменения кадрового корпуса, проявляющиеся в смене состояний кадровых отношений и связей, количественных и качественных характеристик работников</td> <td>а</td> <td>Кадровый потенциал</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Политическая и социально-экономическая категория, включающая постоянный, штатный состав квалифицированных</td> <td>б</td> <td>Кадровые отношения</td> </tr> </table>		1	Последовательные изменения кадрового корпуса, проявляющиеся в смене состояний кадровых отношений и связей, количественных и качественных характеристик работников	а	Кадровый потенциал	2	Политическая и социально-экономическая категория, включающая постоянный, штатный состав квалифицированных	б	Кадровые отношения	<p>Ответ:</p> <p>1-г 2-в 3-б 4-а</p>																
1	Последовательные изменения кадрового корпуса, проявляющиеся в смене состояний кадровых отношений и связей, количественных и качественных характеристик работников	а	Кадровый потенциал																								
2	Политическая и социально-экономическая категория, включающая постоянный, штатный состав квалифицированных	б	Кадровые отношения																								

	<p>работников (персонала) государственных или негосударственных органов, учреждений, организаций, предприятий. Это основной квалифицированный состав персонала органа, организации, учреждения, предприятия находящийся в ее штате, обеспечивающий их успешное функционирование.</p>				
	3	Совокупность целенаправленных социально мотивированных связей и взаимосвязей между субъектами и объектами кадровой политики, складывающейся в сфере практической кадровой деятельности; они взаимосвязаны и строго субординированы	в	Кадры	
	4	Совокупность человеческих ресурсов и резервов общества, которые формируются с целью и в процессе создания материальных и духовных ценностей и в управлении общественными делами	г	Кадровые процессы	
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами.				
	1	2	3	4	
14	<p>Установите соответствие между значениями и разъяснениями. К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</p>				<p>Ответ: 1-г 2-а 3-б 4-в</p>
	1	Наличие знаний, умений или опыта субъекта управления, эффективность его деятельности	а	Кадровый резерв	
	2	Сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа работников, прошедшая специальную подготовку и обладающая профессиональными знаниями, деловыми качествами и личностными свойствами, необходимыми для выдвижения на более высокие должности	б	Квалификационное разделение труда	
	3	Форма разделения труда, характеризующая степень сложности движений, действий и приемов, выполняемых человеком в процессе трудовой деятельности	в	Компетенция	
	4	Это права, полномочия власти, вмененные данному лицу или государственному (муниципальному) органу, способность совершать действия в соответствии с законодательством	г	Компетентность	
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами.				
	1	2	3	4	5

15	<p>Установите соответствие между понятиями и их содержанием</p> <p>К каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.</p>				<p>Ответ:</p> <p>1-в</p> <p>2-б</p> <p>3-г</p> <p>4-а</p>
	1	система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации	а	Кадровое планирование	
	2	совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом	б	Кадровая политика	
	3	направленная деятельность организации по обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально - квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности, контролю за его использованием	в	Кадровый контроллинг	
	4	направленная деятельность организации по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, по расчету его профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности, по контролю за использованием персонала	г	Кадровое прогнозирование	
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами.				
	1	2	3	4	

Критерии оценивания

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
85-100%	«отлично»
70-84%	«хорошо»
51-69%	«удовлетворительно»
50% и менее	«не удовлетворительно»

2.3 ТЕМАТИКА ТЕМ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольная работа № 1

Вариант 1

1. Кадровая политика на разных уровнях управления организацией.
2. Основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики.
3. Субъекты и объекты кадровой политики.
4. Типы кадровой политики.

Вариант 2

1. Принципы разработки кадровой политики.
2. Механизм формирования кадровой политики (основные этапы).
3. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
4. Методы кадрового анализа

Контрольная работа № 2

Вариант 1

1. Сущность и содержание кадрового планирования.
2. Оперативный план работы с персоналом.
3. Планирование потребности в персонале.
4. Структура плановых показателей по персоналу.

Вариант 2

1. Правила постановки плановых целей.
2. Структура плановых показателей по персоналу.
3. Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом.
4. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.

2.4. ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Задание 1. Определите и сравните понятия «кадры» и «персонал».

Задание 2. Дайте определение кадрового потенциала, перечислите виды кадрового потенциала.

Задание 3. Перечислите приоритетные направления государственной кадровой политики.

Критерии оценки заданий

- Точность воспроизведения учебного материала (терминов, правил, фактов, описаний и т.д.)
- Способность к поиску и систематизации информации в профессиональной сфере
- Наличие обоснованных выводов на основе интерпретации информации
- Установление причинно-следственных связей, выявление закономерностей

Творческое задание 1 Ко второму чтению подготовлен законопроект об отмене ограничения срока бесплатной приватизации жилья. Законопроектом планируется признать утратившей силу часть 2 статьи 2 Федерального закона "О введении в действие Жилищного кодекса Российской Федерации" (с внесенными изменениями и дополнениями), поскольку в соответствии с данной нормой возможность приватизации жилых помещений прекращается с 1 марта 2017 года. Предусматривается, что Федеральный закон вступит в силу со дня его официального опубликования.

1. Какие последствия как положительные так и отрицательные, по Вашему мнению, может иметь принятие данного законопроекта?

2. Насколько, по Вашему мнению, данная мера является эффективной?

Творческое задание 2 На публичном обсуждении находятся предложенные Минфином поправки к Закону о национальной платежной системе. Предполагается, что с 1 января 2018 года все операции по банковским счетам физлиц, на которые поступают выплаты за счет бюджетных средств, будут проводиться только по отечественным картам. Для учреждений нововведение означает, что нужно будет перезаключить с банками договоры на обслуживание зарплатных карт сотрудников. Возможна ли замена международных платежных карт работников на национальные, лучше выяснить в конкретной кредитной организации, которая обслуживает учреждение. Сейчас банки — участники национальной платежной системы уже обязаны предоставить клиентам — «бюджетникам» национальные карты «Мир». Однако выпускать такие карты банки не спешат. Если проект примут, им придется поторопиться и к 2018 году обеспечить картами «Мир» клиентов-физлиц, которые получают выплаты из бюджетов и внебюджетных фондов.

1. Какие последствия как положительные так и отрицательные, по Вашему мнению, может иметь принятие данного законопроекта?

2. Насколько, по Вашему мнению, данная мера является эффективной?

Защита творческого задания Проводится в форме устного выступления после выполнения работы.

Критерии и методика оценивания:

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием практической работы;

- 1 балл выставляется обучающемуся, если он частично владеет содержанием практической работы;

- 2 балла выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием практической работы, но не может объяснить полученные результаты;

- 3 балла выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием практической работы и может объяснить полученные результаты.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ДОСТИЖЕНИЕ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительн о	удовлетворительн о	хорошо	отлично
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: сущность экстремизма, терроризма коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: сущность экстремизма, терроризма коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: сущность экстремизма, терроризма коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: сущность экстремизма, терроризма коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной	Обучающийся владеет в неполном объеме	Обучающимся допускаются незначительные	Обучающийся свободно применяет

	степени владеет навыками применения средств для формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности	владеет навыками применения средств для формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности	ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками применения средств для формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности	полученные навыки применения средств для формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности
ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе				
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний: теоретические основы кадровой политики и кадрового администрирования, технологию проведения аудита персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний: теоретические основы кадровой политики и кадрового администрирования, технологию проведения аудита персонала	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний: теоретические основы кадровой политики и кадрового администрирования, технологию проведения аудита персонала	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний: теоретические основы кадровой политики и кадрового администрирования, технологию проведения аудита персонала
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет самостоятельно анализировать правильность и грамотность ведения кадровой политики;	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет самостоятельно анализировать правильность и грамотность ведения кадровой политики;	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: самостоятельно анализировать правильность и грамотность ведения кадровой политики;	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: самостоятельно анализировать правильность и грамотность ведения кадровой политики;
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет методами и технологиями управления кадровыми	Обучающийся проявляет недостаточность владения методами и технологиями управления кадровыми процессами,	Обучающимся допускаются неточности в владении методами и технологиями управления кадровыми	Обучающийся свободно владеет методами и технологиями управления кадровыми процессами, формирования

	процессами, формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита в организации.	формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита в организации.	процессами, формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита в организации.	кадровой политики и проведения кадрового аудита в организации.
ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих				
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний: основы анализа социально-экономических процессов в сфере кадровой политики	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний: основы анализа социально-экономических процессов в сфере кадровой политики	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний: основы анализа социально-экономических процессов в сфере кадровой политики	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний: основы анализа социально-экономических процессов в сфере кадровой политики
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет способностью разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов	Обучающийся проявляет недостаточность владения способностью разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов	Обучающимся допускаются неточности в владении способностью разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов	Обучающийся свободно владеет способностью разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для занятий лекционного типа

В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа. Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью. Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю