

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.06.2026 12:49:53
Уникальный программный идентификатор:
24f866be2aca164840368cb3c5099f571e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры

09.12.2025 г.
протокол № 3
Зав. кафедрой Ноженко Д.Ю.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Кадровая политика и кадровый аудит в ГМУ
Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль	Стратегическое планирование в сфере государственного и муниципального управления
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026
Разработана:	
Доцент, к.с.н.	
Резниченко Д.В.	

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	8
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	10
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	15
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	16
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	17
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	18

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1000)
---------	---

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у студентов целостных представлений о принципах государственной кадровой политики в Российской Федерации, об основных направлениях и специфике ее реализации в системе государственной гражданской и муниципальной службы

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 2						
Экзамен	180	20	8	12	133	5

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	ИД-1.УК-1 Знать: методы критического анализа; методологию системного подхода; методы выявления проблемной ситуации
	ИД-2.УК-1 Уметь: выявлять проблемные ситуации, осуществлять поиск информации и решений

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД-3.УК-1 Иметь практический опыт работы по разработке и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного подхода
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИД-1.УК-2 Знать: принципы формирования проектной задачи в рамках обозначенной проблемы; основные требования, предъявляемые к проектной работе и критерии оценки результатов проектной деятельности
	ИД-2.УК-2 Уметь: разрабатывать план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения; планировать необходимые ресурсы
	ИД-3.УК-2 Иметь практический опыт осуществления мониторинга хода реализации проекта; корректировки отклонений; внесения изменений в план реализации проекта
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1.УК-3 Знать: стратегии командной работы; способы и методы отбора членов команды для достижения поставленной цели
	ИД-2.УК-3 Уметь: организовывать и корректировать работу команды, в том числе и на основе коллегиальных решений
	ИД-3.УК-3 Иметь практический опыт организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; опыт преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов сторон

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
проектный	

<p>ПК-1 Обеспечение общеорганизационной подготовки проекта государственно-частного партнерства</p>	<p>ИД-1.ПК-1 Знать: систему правового регулирования и управления проектной деятельностью в сфере государственного управления; процедуры проектной деятельности, включая управление региональными, ведомственными проектами, управление портфелями проектов и программ, администрирования проектной деятельности исполнительных органов государственной власти; основные направления политики государства в сфере стратегического планирования; методы стратегического планирования и прогнозирования; систему развития и стандартизации проектного управления в государственном секторе; особенности формирования и развития системы проектной деятельности в органах власти и организациях; программы, концепции, стратегии развития отдельных сфер экономики; принципы проектного финансирования и государственно-частного партнерства.</p> <p>Методики, используемые в проектном управлении для определения целей и постановки задач. Основные механизмы финансирования проектов государственно-частного партнерства. Инструменты проектного финансирования. Системный анализ, теорию принятия решений. Методы и модели управления проектами. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов. Особенности и практика применения механизмов государственно-частного партнерства на российском и зарубежном рынках.</p> <p>Методические документы по государственно-частному партнерству. Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства. Бюджетное, налоговое, градостроительное и земельное законодательство Российской Федерации, регулирующие отношения, возникающие при реализации проекта государственно-частного партнерства. Организационно-правовые формы государственно-частного партнерства. Теорию управления рисками. Управление персоналом. Подходы к определению целевых показателей качества и эффективности проекта государственно-частного партнерства. Основы разработки концепции проекта государственно-частного партнерства, паспорта (устава) проекта государственно-частного партнерства. Правила проведения планирования деятельности по проекту государственно-частного партнерства на всех этапах жизненного цикла проекта, разработки иерархической структуры работ проекта государственно-частного партнерства. Описание детального распределения ролей и полномочий между лицами, задействованными в подготовке проекта государственно-частного партнерства, и определение соответствующих взаимосвязей между ними.</p>
--	---

<p>ПК-1 Обеспечение общеорганизационной подготовки проекта государственно-частного партнерства</p>	<p>ИД-2.ПК-1 Уметь: разрабатывать предварительную схему распределения прав и обязанностей между потенциальными участниками проекта, матрицы рисков проекта и перечня мероприятий по управлению рисками проекта государственно-частного партнерства; составлять штатную структуру проекта государственно-частного партнерства; планировать потребности проекта государственно-частного партнерства в специалистах; обеспечивать проведение консультаций с инвесторами, консультантами и иными участниками проекта государственно-частного партнерства; разрабатывать документы, отчетов по проекту государственно-частного партнерства, составлять прогноз хода выполнения работ по проекту государственно-частного партнерства; проводить коммуникации по проекту государственно-частного партнерств; выбирать и применять соответствующие инструменты и методы стратегического планирования и проектирования.</p>
	<p>ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт систематизации большого объема разнообразной информации, анализа, систематизации сведений и данных, документирования требований к процессам организации, их ресурсному обеспечению; формулирования задачи проекта государственно-частного партнерства, подготовки инвестиционного (информационный) меморандума по проекту государственно-частного партнерства; составления планов работ по проекту государственно-частного партнерства, разработки структуры и содержания организационных документов в рамках проекта государственно-частного партнерства; организации групповой работы, коммуникаций в рамках проекта государственно-частного партнерства, проведения переговоров с потенциальными интересантами проекта государственно-частного партнерства на всех стадиях жизненного цикла, в том числе с контрольно-надзорными органами; применения программного обеспечения (текстовые, графические, табличные и аналитических приложений, приложений для визуального представления данных) для работы с информацией; использования основных прикладных программных средств и информационных технологий, применяемых в сфере управления проектами.</p>
<p>коммуникационный</p>	
<p>ПК-4 Владение навыками организации взаимодействия органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и институтов гражданского общества в сфере стратегического планирования</p>	<p>ИД-1.ПК-4 Знать: технологии разработки, общественного обсуждения и согласования проектов документов стратегического планирования; информационно-аналитического обеспечения участников стратегического планирования при решении ими задач стратегического планирования; основные модели и формы связей с общественностью в органах государственной власти; понятие референтной группы; систему организации координации государственного и муниципального стратегического управления и бюджетной политики, полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и порядок их взаимодействия с общественными, научными и иными организациями в сфере стратегического планирования.</p>

ПК-4 Владение навыками организации взаимодействия органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и институтов гражданского общества в сфере стратегического планирования	ИД-2.ПК-4 Уметь: организовывать брифинги, пресс-конференции, интервью и иные мероприятия с участием средств массовой информации, развивать и наполнять официальные интернет-сайты органов государственной власти и местного самоуправления в социальных сетях и блогах.
	ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт участия в общественных (публичных) обсуждениях документов стратегического планирования.

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 2		34					
Тема 1.	Кадровая политика в системе государственной гражданской и муниципальной службы (УК-1-3, ПК-1, 4)	34	2		4	28	
Семестр 2		32					
Тема 2.	Кадровое планирование в органах государственной власти и местного самоуправления (УК-1-3, ПК-1, 4)	32	2		2	28	
Семестр 2		33					
Тема 3.	Кадровый отбор и процесс адаптации персонала в системе государственной гражданской и муниципальной службы (УК-1-3, ПК-1, 4)	33	2		2	29	
Семестр 2		24					
Тема 4.	Мотивация и стимулирование профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих (УК-1-3, ПК-1, 4)	24			2	22	

Семестр 2		30					
Тема 5.	Процедура аттестации в ГМУ. Кадровый резерв и профессиональное развитие персонала (УК-1-3, ПК-1, 4)	30	2		2	26	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1-5	Тест по темам дисциплины	Одно тестовое задание, включающее 25 закрытых вопроса	85-100 % верных ответов - оценка отлично. 70-84 % верных ответов - оценка хорошо. 50-69 % верных ответов - оценка удовлетворительно 0-49 % верных ответов - оценка неудовлетворительно.
Тема 1-5	Устный опрос по темам дисциплины	Вопросы для опроса	Оценивается 50-100%.
Тема 1-5	Кейсы	Шесть практических заданий (кейсов)	Оценивается 50-100%.
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
2 семестр (Эк)	Билеты к экзамену	Два теоретических вопроса	Оценивается 50-100%

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

Тема 1. Кадровая политика в системе государственной гражданской и муниципальной службы (УК-1-3, ПК-1, 4)

Основы государственной кадровой политики в Российской Федерации.

Понятийный аппарат: «кадры», «персонал», «кадровая политика», «государственная кадровая политика», «кадровая работа», «кадровый потенциал организации».

Кадровая политика как инструмент управления. Место и функции кадровой службы в системе управления организацией. Типы кадровой политики и их особенности. Кадровая политика государственного органа (организации), цели, задачи, направления кадровой работы в системе государственной гражданской и муниципальной службы.

Тема 2. Кадровое планирование в органах государственной власти и местного самоуправления (УК-1-3, ПК-1, 4)

Основы теории планирования персонала организации.

Персонал: ключевые понятия - «должность», «должностное лицо», «должность государственной гражданской службы».

Иерархия должностей государственной гражданской службы: категории, группы, классы. Реестры должностей государственной гражданской и муниципальной службы.

Качественные и количественные характеристики персонала. Анализ текущего состояния и планирование качественной и количественной потребности в персонале. Методы расчета количественной потребности в персонале.

Специфика аудита персонала. Исследовательские подходы к аудиту персонала. Виды аудита персонала. Этапы аудита персонала. Инструментарий проведения аудита персонала. Аудиторское заключение. Практическая работа аудитора по персоналу. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Анализ производительности труда. Анализ численности и состава работников.

Анализ использования фонда заработной платы. Аудит рабочих мест. Аудит найма. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений. Аудит условий и безопасности труда. Аудит интеллектуального капитала. Аудит работы службы управления персоналом.

Тема 3. Кадровый отбор и процесс адаптации персонала в системе государственной гражданской и муниципальной службы (УК-1-3, ПК-1, 4)

Понятийный аппарат: «конкурсный отбор», «учреждение государственной должности», «замещение государственной должности».

Законодательное, документальное и нормативно-правовое регулирование порядка поступления и прохождения государственной гражданской службы. Условия приема и ограничения поступления на государственную гражданскую службу.

Конкурсный отбор в систему государственной и муниципальной службы: функции, порядок, этапы проведения конкурсного отбора, технологии отбора, правовое и документальное оформление результатов конкурса и приема на государственную гражданскую и муниципальную службу.

Понятие и структура служебного контракта. Правовой статус государственных гражданских служащих и его основные компоненты: права, обязанности, запреты и ограничения, гарантии и ответственность.

Сущность и виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая.

Программа и этапы адаптации: содержание адаптационных мероприятий, оценка эффективности адаптации в условиях государственной гражданской службы.

Толерантность в системе государственного и муниципального управления. Толерантность в системе ценностных ориентаций государственного служащего.

Тема 4. Мотивация и стимулирование профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих (УК-1-3, ПК-1, 4)

Сущность, цели, формы и методы мотивации персонала. Специфика мотивации профессиональной деятельности в системе государственной и муниципальной службы.

Понятийный аппарат- «денежное содержание», «оклад денежного содержания» Денежное содержание, как основное средство материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Нормативно- правовое регулирование вопросов денежного содержания государственных гражданских служащих.

Дополнительные выплаты: регулярные и разовые. Виды, периодичность, диапазоны регулярных выплат. Виды и условия проведения разовых выплат.

Моральное стимулирование: сущность, направленность воздействия, виды. Государственные гарантии, как элемент мотивации персонала органов государственной и муниципальной власти.

Тема 5. Процедура аттестации в ГМУ. Кадровый резерв и профессиональное развитие персонала (УК-1-3, ПК-1, 4)

Аттестация государственных гражданских и муниципальных служащих: цели, задачи, периодичность проведения.

Организация аттестационной работы: этапы, содержание, процедуры, порядок проведения.

Документальное сопровождение процесса аттестации. Результаты аттестации и их практическое использование.

Квалификационные экзамены на гражданской службе: цели, задачи, периодичность проведения, оформление результатов.

Профессионально-квалификационное продвижение в системе государственной гражданской и муниципальной службы. Функции, реализуемые в ходе формирования кадрового резерва. Порядок и этапы формирования кадрового резерва организации. Содержание работы с резервом. Понятия «карьерная карта» и «карточка резервиста». Контроль за выполнением работ с кадровым резервом.

Управление процессом переподготовки, повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. Эффективные формы и методы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих. Разработка программ профессионального развития персонала организации.

Тема 2. Кадровое планирование в органах государственной власти и местного самоуправления (УК-1-3, ПК-1, 4)

Форма проведения – дискуссия.

Основные вопросы:

1. Основы теории планирования персонала организации.
2. Персонал: ключевые понятия - «должность», «должностное лицо», «должность государственной гражданской службы».
3. Иерархия должностей государственной гражданской службы: категории, группы, классы. Реестры должностей государственной гражданской и муниципальной службы.
4. Качественные и количественные характеристики персонала.
5. Анализ текущего состояния и планирование качественной и количественной потребности в персонале.
6. Методы расчета количественной потребности в персонале.
7. Основные трудовые показатели, анализируемые в ходе аудита персонала.
8. Процедура проведения аудита рабочих мест.
9. Содержание анализа расстановки кадров.

Тема 3. Кадровый отбор и процесс адаптации персонала в системе государственной гражданской и муниципальной службы (УК-1-3, ПК-1, 4)

Формы проведения занятия: деловая игра «Конкурсный отбор на должность»

Цель деловой игры: получить навыки использования полученных теоретических знаний для решения предлагаемой реальной задачи проведения конкурсного отбора на вакантную должность.

Кейс № 1: на основании личной беседы принять решение о замещении вакантной должности.

Результат деловой игры: Определение кандидатуры специалиста, прошедшего конкурсный отбор.

Кейс № 2: Молодой работник месяц трудится в коллективе. В беседе с начальником наедине он говорит: «Не могу сказать, почему, но я не чувствую себя полноправным членом коллектива. Все приятные люди, но они в каком-то тесном кружке, я ощущаю себя чужим среди них...». Как должен повести себя начальник?

Тема 4. Мотивация и стимулирование профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих (УК-1-3, ПК-1, 4)

Форма проведения занятия - дискуссия

Дискуссионные вопросы:

1. Ключевые мотивы для поступления (продолжения, завершения) государственной гражданской службы?
2. Является ли действующая системы оплаты труда госслужащих реальным мотиватором их служебной деятельности?
3. Оценка силы мотивационного воздействия различных факторов:
 - карьерные устремления;
 - перспективы дальнейшего профессионального роста;
 - желание больше зарабатывать;
 - стремление занять достойное место в обществе;
 - возможность максимально реализовать себя;
 - получение социальных гарантий;
 - предсказуемость трудовой деятельности на длительную перспективу.

Тема 5. Процедура аттестации в ГМУ. Кадровый резерв и профессиональное развитие персонала (УК-1-3, ПК-1, 4)

Форма проведения занятия - дискуссия

Основные вопросы:

1. Место аттестации в системе кадровых технологий.
2. Аттестация, как форма деловой оценки персонала и влияния на эффективность его работы.
3. Последовательность и содержание основных этапов аттестации, ее документальное оформление.
4. Использование результатов аттестации.
5. Квалификационный экзамен: задачи и цели проведения.
6. Периодичность, порядок подготовки и проведения квалификационных экзаменов в системе государственной гражданской службы.
7. Что понимается под терминами «карьера», «должностной рост»?
8. Планирование карьеры в системе государственной гражданской службы
9. Виды и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих в государственных и муниципальных органах власти.
10. Эффективность использования различных форм повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Кадровое планирование в органах государственной власти и местного самоуправления (УК-1-3, ПК-1, 4)

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Оперативный план работы с персоналом.
2. Открытая и закрытая кадровая политика организации.
3. Пассивная, превентивная, реактивная и активная кадровая политика.

Тема 3. Кадровый отбор и процесс адаптации персонала в системе государственной гражданской и муниципальной службы (УК-1-3, ПК-1, 4)

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Специфика отбора кадров на государственную службу.
2. Целевые характеристики аттестации государственных гражданских служащих как технологии управления персоналом.
3. Проблемы оценки профессионального уровня служебной деятельности государственного гражданского служащего.
4. Оценка результативности и эффективности труда управленческого персонала.
5. Значение мотивации деятельности персонала в кадровой политике.

Тема 4. Мотивация и стимулирование профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих (УК-1-3, ПК-1, 4)

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Значение мотивации деятельности персонала в кадровой политике.
2. Найм и отбор персонала при различных моделях кадровой политики.
3. Стратегическое планирование человеческих ресурсов при формировании кадровой политики.
4. Элементная структура денежного содержания государственных гражданских служащих
5. Система стимулирования деятельности госслужащих

Тема 5. Процедура аттестации в ГМУ. Кадровый резерв и профессиональное развитие персонала (УК-1-3, ПК-1, 4)

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Аттестация: цель, задачи, периодичность проведения.
2. Основные этапы аттестации: последовательность, содержание, процедуры, регламентирующие нормативно- правовые и локальные документы.
3. Результаты аттестации: документационное оформление, направления после аттестационной кадровой работы.
4. Квалификационный экзамен: категории персонала, подлежащие экзамену, порядок проведения, использование результатов.
5. Формирование кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы.
6. Виды и способы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих в государственных и муниципальных органах власти.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Не размещается

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Заборовская С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 180 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/567720>

3. Никитина А. С., Чевтаева Н. Г. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 187 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/567090>

4. Фотина Л. В., Борщевский Г. А., Горбачев А. И., Грязнова В. Н., Корниенко В. И., Мешкова И. В., Панин И. Н., Пономаренко Б. Т., Рассказова И. Н., Шувалова Н. Н. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 478 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/567626>

5. Фотина Л. В., Борщевский Г. А., Горбачев А. И., Грязнова В. Н., Жильцов В. И., Мешкова И. В., Прихач А. Ю., Цыганкова И. В., Шувалова Н. Н. Кадровые технологии государственной и муниципальной службы [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 367 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/580241>

Дополнительная литература:

2. Резниченко Кадровая политика и кадровый аудит в ГМУ. Курс лекций. Тема 1. Понятие государственной кадровой политики и ее специфика на государственной службе [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202306/32.mp4>

3. Резниченко Кадровая политика и кадровый аудит в ГМУ. Курс лекций. Тема 2. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики в органах власти [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202306/33.mp4>

4. Резниченко Кадровая политика и кадровый аудит в ГМУ. Часть 2. Тесты. Тест 1. Понятие государственной кадровой политики и ее специфика на государственной службе [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 6 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202306c/162.docx>

5. Резниченко Кадровая политика и кадровый аудит в ГМУ. Часть 2. Тесты. Тест 2. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики в органах власти [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 7 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202306c/163.docx>

6. Резниченко Кадровая политика и кадровый аудит в ГМУ. Часть 2. Тесты. Тест 3. Процедура кадрового конкурса и структура контракта государственного гражданского служащего [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 6 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202306c/164.docx>

7. Фотина Л. В., Андриющенко О. В., Борщевский Г. А., Горбачев А. И., Гриненко Т. Г., Грязнова В. Н., Кашина М. А., Корниенко В. И., Малахова О. В., Мамлина Е. А., Меркулов П. А., Мешкова И. В., Моисеенко Н. В., Мокеев М. М., Рамазанов К. Н., Соловьева А. К., Суркова И. Ю., Шувалова Н. Н. Кадровая политика на государственной службе [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 362 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/544710>

8. Фотина Л. В., Борщевский Г. А., Горбачев А. И., Грязнова В. Н., Жильцов В. И., Мешкова И. В., Прихач А. Ю., Цыганкова И. В., Шувалова Н. Н. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 392 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/544699>

9. Духновский С. В. Кадровая безопасность организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 233 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/565320>

10. Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А. Государственная и муниципальная служба [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 384 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/560033>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Тг000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену

1. Элементная структура денежного содержания государственных гражданских служащих
2. Система стимулирования деятельности госслужащих
3. Социальное обеспечение и гарантии в системе государственной гражданской службы
4. Аттестация: цель, задачи, периодичность проведения.
5. Основные этапы аттестации: последовательность, содержание, процедуры, регламентирующие нормативно- правовые и локальные документы.
6. Результаты аттестации: документационное оформление, направления после аттестационной кадровой работы.
7. Квалификационный экзамен: категории персонала, подлежащие экзамену, порядок проведения, использование результатов.
8. Формирование кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы.
9. Виды и способы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих в государственных и муниципальных органах власти.
10. Понятие и характеристика этапов кадрового аудита в органах государственной службы.
11. Разработка программы проведения кадрового аудита.
12. Этапы процесса кадрового аудита.
13. Методы и технология проведения кадрового аудита.
14. Особенности кадровых процессов, функций управления персоналом, кадровой документации и кадрового потенциала.
15. Место кадровой службы в структуре государственного органа: обоснование необходимости ее работы.
16. Проблематика нормативно-правового обеспечения кадровой работы на государственной службе.
17. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы как технология управления персоналом.
18. Специфика отбора кадров на государственную службу.
19. Целевые характеристики аттестации государственных гражданских служащих как технологии управления персоналом.
20. Проблемы оценки профессионального уровня служебной деятельности государственного гражданского служащего.
21. Оценка результативности и эффективности труда управленческого персонала.
22. Значение мотивации деятельности персонала в кадровой политике.
23. Найм и отбор персонала при различных моделях кадровой политики.
24. Стратегическое планирование человеческих ресурсов при формировании кадровой политики.
25. Особенности управление персоналом в системе государственной или муниципальной службы.
26. Современные теоретические концепции и модели кадровой политики.
27. Приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
28. Оперативный план работы с персоналом.
29. Открытая и закрытая кадровая политика организации.
30. Пассивная, превентивная, реактивная и активная кадровая политика.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к экзамену

Задание 1 (УК-3). Молодой работник месяц трудится в коллективе. В беседе с начальником наедине он говорит: «Не могу сказать, почему, но я не чувствую себя полноправным членом коллектива. Все приятные люди, но они в каком-то тесном кружке, я ощущаю себя чужим среди них...». Как должен повести себя начальник?

Задание 2 (УК-2). Делегирование – это инструмент мотивации и развития сотрудников, позволяющий экономить время руководителя и способствующий повышению эффективности деятельности работников. При делегировании выполнения некоторых функций руководителем подчиненному возникают барьеры, например, один из них: «Он сделает лучше, чем я, а, значит, я потеряю авторитет». Предложите Ваш инструмент преодоления этого барьера?

Задание 3 (ПК-1, ПК-4, УК-1, УК-2, УК-3). На основании просмотра художественного фильма «Дьявол носит PRADA», проанализируйте и ответьте на следующие вопросы.

1. Основные принципы кадровой стратегии журнала?
2. Роль помощника Найджела в процессе подбора оценки персонала?
3. Процесс отбора персонала: ошибки и правильные решения?
4. Назовите положительные и отрицательные моменты в поведении босса по отношению к новому работнику?
5. Охарактеризуйте базовые элементы организационной и корпоративной культуры журнала?
6. Основные критерии, используемые для оценки персонала?
7. Основные направления кадровой работы журнала?
8. Назовите положительные и отрицательные стороны главной героини с точки зрения кадровой службы?

Задание 4 (УК-1). По данным федеральной государственной службы статистики, федерального портала по управлению кадрами провести анализ динамики заработной платы работников бюджетной сферы, коммерческих организаций, государственных и муниципальных служащих. Представить в табличной форме, дать оценку показателей, сформулировать выводы.

Задание 5 (УК-1). Один из Ваших коллег в неформальной беседе говорит: «Ну уж насчет национальности-то все ясно: какой нации родился, такой и будешь. Ни у кого нет права говорить, что он другой национальности, ее не меняют, это вам не фамилия!». Совпадает ли его точка зрения с точкой зрения государства?

Номер задания	Содержание задания	Компетенция
1	Какие служащие не подлежат аттестации? а) достигшие возраста 55 лет; б) достигшие возраста 60 лет; в) достигшие возраста 65 лет.	ПК-1
2	Кто вносит предложение о включении в кадровый резерв органа власти конкретного гражданского служащего? а) руководитель структурного подразделения органа власти; б) сам гражданский служащий; в) руководитель органа власти (представитель нанимателя).	УК-3
3	Если гражданский служащий, замещающий должность категории «помощники (советники), «специалисты» или «обеспечивающие специалисты», назначен в порядке должностного роста на должность категории «руководители», на какой вид дополнительного профессионального образования он должен быть направлен: а) на повышение квалификации; б) на стажировку; в) на профессиональную переподготовку.	ПК-1
4	По какому количеству основных групп результативности деятельности рекомендуется распределять критерии оценки сотрудников? а) 6; б) 8; в) 10.	УК-1 УК-3
5	Какой показатель эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего в организации труда может быть использован? а) полное и логичное изложение материала; б) профессиональная компетентность; в) производительность (выполняемый объем работ).	УК-1 УК-2 УК-3
6	Какова цель аттестации гражданских (муниципальных) служащих? а) выявление соответствия требованиям к служебному поведению гражданских служащих; б) выявление соответствия занимаемой должности гражданской (муниципальной) службы; в) выявление необходимых профессиональных знаний.	ПК-1 УК-3
7	Какое решение принимается при проведении квалификационного экзамена? а) присвоение классного чина; б) повышение должностного оклада; в) направление на повышение квалификации.	УК-1
8	Какой критерий профессионализма государственного гражданского служащего можно использовать при его оценке? а) профессиональная компетентность; б) соблюдение трудовой дисциплины; в) отсутствие стилистических и грамматических ошибок.	УК-1 УК-3

9	Кому должно отдаваться предпочтение при формировании резерва кадров? а) лицам, имеющим большой стаж гражданской (муниципально службы); б) прошедшим необходимую подготовку; в) лицам, моложе 35 лет.	УК-1 УК-2 УК-3
10	На сколько лет разрабатывается индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего? а) на 5 лет; б) на 3 года; в) на 1 год.	УК-1 УК-3
11	Проект отличается от процессной деятельности тем, что	УК-2
12	Наибольшее влияние на проект оказывают _____	УК-2 ПК-1
13	Проекты, подверженные наибольшему влиянию внешнего окружения _____	УК-2
14	Организационная структура, при которой возможно перераспределение человеческих ресурсов между проектами без реорганизации существующей структуры _____	УК-1 УК-2 УК-3
15	Особенность социальных проектов состоит в том, что _____	УК-2 ПК-4
16	Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего?	УК-1 УК-3
17	Как называются критерии оценки персонала, которые образуются на основе других присущих человеку качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи?	УК-1 УК-2
18	К основным требованиям к организации кадрового планирования относится _____	ПК-1 УК-3
19	Подход, при котором функция подбирается для человека, предполагает _____	ПК-1 УК-3
20	Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает _____	ПК-1 УК-3
21	К основным требованиям к организации кадрового планирования относится _____	ПК-1 УК-3
22	Метод рангового порядка – это метод оценки кадров _____	УК-1 ПК-1
23	В каком нормативно-правовом акте установлены принципы формирования кадрового состава гражданской службы?	ПК-1
24	Что в главе 7 закрепляет Федеральный закон № ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ»?	ПК-1
25	В чем сущность механизма кадровой политики и управления персоналом государственной службы?	ПК-1

26	Каким образом должен производиться отбор персонала на гражданскую службу?	УК-1
27	Каковы оптимальные способы мотивации государственных служащих?	УК-1 УК-3
28	Что такое «вертикальная мобильность» в процессе продвижения по службе?	УК-1
29	Какие качества государственного служащего должны подлежать оценке, прежде всего?	ПК-1 УК-3
30	Что лежит в основе конфликта интересов на государственной службе?	ПК-1
31	Что такое «кадровый потенциал государственной службы»?	ПК-1
32	Управление персоналом государственной службы это	ПК-1
33	В каких нормативно-правовых актах персонал государственной гражданской службы рассматривается как объект управления?	ПК-1
34	Система работы с кадрами государственной службы это	ПК-4
35	В каком нормативно-правовом акте сформулированы основные принципы формирования кадрового состава гражданской службы РФ?	ПК-1
36	Какова структура механизма управления персоналом государственной службы?	УК-1 ПК-1
37	Каковы способы замещения должности?	ПК-4
38	Имеет ли гражданский служащий законное право на должностной рост, служебную карьеру?	ПК-1
39	Что такое «политическая нейтральность» как нравственный принцип государственной службы?	ПК-4
40	Какова периодичность проведения аттестации государственных гражданских служащих?	ПК-4