

Автономная Некоммерческая Организация Высшего Образования

**«**Славяно-Греко-Латинская Академия»

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  Директор Института \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  кандидат философских наук  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Одобрено:**  Решением Ученого Совета  от «22» апреля 2022 г. протокол № 5 | **УТВЕРЖДАЮ**  Ректор АНО ВО «СГЛА»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Храмешин С.Н. |

# Методические указания

по выполнению практических работ

по дисциплине **Б1.О.31 Государственная кадровая политика**

для студентов

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки | **38.03.04 Государственное и муниципальное управление** |
| Направленность (профиль) | **Государственная, муниципальная служба и кадровая политика** |
| Кафедра | **международных отношений и социально-экономических наук** |
| Форма обучения  Год начала обучения | **Очная**  **2022** |
| Реализуется в семестре | **6, курс 3** |

Москва, 2022

Разработчик: Харченко Н.П., доцент кафедры менеджмента

1. Проведена экспертиза РПУД. Члены экспертной группы:

Председатель:

Панкратова О. В. - председатель УМК.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК, замдиректора по учебной работе;

Воронцова Г.В. - член УМК, доцент кафедры менеджмента.

Представитель организации-работодателя:

Ларский Е.В. - главный менеджер по работе с ВУЗами и молодыми специалистами АО «КОНЦЕРН ЭНЕРГОМЕРА»

**Экспертное заключение:**

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине **Б1.О.31 Государственная кадровая политика**

рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и соответствует требованиям законодательства в области образования.

Протокол заседания Учебно-методической комиссии

от «22» апреля 2022 г. протокол № 5

**Введение**

Разработка и реализация концепции государственной кадровой политики обусловлены необходимостью последовательного государственного регулирования кадровых процессов, учитывающего позитивный и негативный опыт социальнополитических и экономических преобразований, зарубежную политику кадрового менеджмента во всех сферах управления обществом, а также объективные условия современной социально-политической реальности. В этих условиях необходимы глубокий анализ новых кадровых процессов и отношений, повышение научной обоснованности работы с персоналом, выбор более эффективных кадровых технологий, особенно в сфере государственного и муниципального управления.

В соответствии с этим в качестве основополагающей цели преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области государственной кадровой политики как важном факторе проведения в стране и регионах демократических и рыночных преобразований, новых подходов к определению целей, приоритетов и принципов, к выработке механизмов включения человеческих ресурсов в модернизацию различных сфер общества.

Сформулированная цель изучения курса может быть достигнута решением следующих задач:

* дать представление о кадровых ресурсах государства и механизмах управления ими;
* освоить современные методы анализа и разработки концепций кадровой политики региональных органов государственной власти;
* изучить зарубежный и отечественный опыт организации кадровой работы в аппарате государственной и муниципальной службы;
* научить использовать эффективные технологии кадровой деятельности в различных сферах общества.

Методические указания содержат рекомендации к практическим работам студентов, список рекомендованной литературы.

**Содержание**

Практическое занятие 1. Сущность государственной кадровой 4

политики

Практическое занятие 2. Концепция ГКП: научные подходы к 5

определению

Практическое занятие 3. Цели, приоритеты и стратегические 6

направления реализации ГКП

Практическое занятие 4. Деловая игра: Концепция кадровой 8

политики в органах государственной власти региона

Рекомендуемая литература 10

## Практическое занятие №1

**Тема: Сущность государственной кадровой политики**

**Цель:** Изучить содержание современной государственной кадровой политики как социального явления.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики; Умеет: анализировать кадровую ситуацию; разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики; Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

**Формируемые компетенции или их части:**

ПК-5: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; осуществлять взаимодействие с заинтересованными сторонами **Актуальность темы:**

Формирование и реализация кадровой политики государства – сложный, противоречивый и многогранный процесс, который начинается с выявления ее теоретических, концептуальных основ, ее природы и предназначения, что позволяет верно определить ее цели, задачи, сущностные черты, принципы и приоритеты; с научных позиций раскрыть систему кадрового обеспечения государственных органов и негосударственных организаций, механизмы и технологии реализации этой политики. От этого в конечном счете зависит результативность функционирования кадрового корпуса страны, эффективность всей системы государственного управления.

**Теоретическая часть:**

Кадровая политика по своему предназначению, содержанию и роли в системе государственного управления выступает важнейшим социально-политическим явлением в жизни и деятельности любого государства и общества. Для ее успешного претворения в жизнь прежде всего необходимо теоретическое обоснование государственной кадровой политики.

Кадровая политика – система теоретических знаний, взглядов, установок государственных органов, негосударственных организаций, должностных лиц, направленная на установление стратегии, принципов и приоритетов этой политики, на определение кадровой доктрины, эффективных форм и методов кадровой деятельности.

Кадровая политика – явление многоуровневое. Существует общенациональная кадровая политика, обусловленная историческими и политическими традициями, менталитетом народа, предпочтениями политических лидеров. Существует государственная кадровая политика, то есть кадровая политика государства, подразделяющаяся у нас на федеральную государственную кадровую политику и региональную государственную кадровую политику (субъектов Федерации). Сегодня мы имеем право говорить о состоявшейся муниципальной кадровой политике как инструменте муниципальной власти. В негосударственном, частном секторе имеет место своя корпоративная, частная и даже личная кадровая политика.

В широком смысле слова под государственной кадровой политикой понимается система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране. В узком смысле государственная кадровая политика – это выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и востребованию кадрового потенциала страны; это наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в обществе.

Государственная кадровая политика – объективно обусловленное социальное явление. Она объективна по своему содержанию в том смысле, что отражает объективные закономерности развития реальных кадровых процессов и отношений в стране, формулирует в виде целей, задач и принципов устойчивые и повторяющиеся в них кадровые связи-отношения. В то же время государственная кадровая политика субъективна по своей природе по методам и технологиям формирования и реализации, поскольку проводится в жизнь людьми. Поэтому механизмы реализации ГКП во многом определяются субъективными факторами – воспитанием, образованием, образом мышления, традициями, опытом и личными предпочтениями руководителей. Важно, чтобы в деле формирования и реализации ГКП субъективные факторы не противоречили объективным.

**Вопросы и задания:**

1. Установить содержательные элементы государственной кадровой политики.
2. Выделить факторы, влияющие на разработку государственной кадровой политики.

## Практическое занятие №2

**Тема: Концепция ГКП: научные подходы к определению**

**Цель:** Получить представление о концептуальных основах формирования государственной кадровой политики.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики; механизмы реализации государственной кадровой политики; Умеет: анализировать кадровую ситуацию; разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики; Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

**Формируемые компетенции или их части:**

ПК-5: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; осуществлять взаимодействие с заинтересованными сторонами **Актуальность темы:**

Первым этапом выработки государственной кадровой политики является теоретическое обоснование и определение концепции данной политики.

**Теоретическая часть:**

Концепция государственной кадровой политики – система исходных позиций и ведущих идей, раскрывающих научные основы подхода государства к решению кадровых проблем, задачи и приоритетные направления формирования, развития и рационального использования кадрового потенциала и кадрового состава страны. Концепция ГКП – это ее научно-теоретический фундамент, выражение кадровой доктрины и стратегии государства в этой области. Одновременно это программная позиция государства в кадровой деятельности, научная основа кадровой практики государственных органов.

Без четкой концепции, следуя лишь в русле текущих кадровых вопросов, можно потерять стратегическое направление и цель государственной кадровой политики, которая в итоге станет ненаучной, конъюнктурной, непрогнозируемой, узковедомственной, а кадровая деятельность – закрытой и коррупционной. Концепция и сама кадровая политика во многом совпадают по содержанию, но они не тождественны. Концепция ГКП – научное выражение этой политики. Концепция становится государственной политикой тогда, когда она официально признана и нормативно узаконена на высшем государственном уровне. После этого идеи и положения, заложенные в концепции, становятся официальной стратегией и тактикой работы государства с кадрами. Пока этого нет. Но концептуальные основы проводимой ныне государственной кадровой политики реально существуют и работают, т.е. применяются в практике кадровой работы на государственном уровне.

Сущностные черты государственной кадровой политики (содержательные принципы): научная обоснованность, реалистичность и созидательность, ориентированность на укрепление российской государственности, комплексность, целостность и многоуровневость, перспективность, демократичность, духовность, нравственность, правовое обеспечение.

Одним из главных условий реализации целей и задач государственной кадровой политики является определение и проведение в жизнь кадровой доктрины государства. Кадровая доктрина близка к концепции кадровой политики, но имеет свою специфику. Доктрина – это главный постулат, исходная концептуальная идея, посредством которой выражается суть кадровой политики.

Требования новой кадровой доктрины заключаются в следующем:

* подбор, расстановка и продвижение кадров должны регламентироваться только законом. Только закон может ликвидировать произвол и субъективизм руководителя в работе с кадрами;
* взаимодействие государства и личности в процессе трудовой и служебной деятельности, их социально-трудовые отношения должны строиться на новой – партнерской основе;
* в основе новой кадровой доктрины и кадровой политики должны лежать принципы демократизма, гуманизма и социальной справедливости.

Суть демократической кадровой доктрины состоит также в том, что государство и человек – социальные партнеры на рынке труда. Они взаимозависимы и взаимоответственны.

**Вопросы и задания:**

1. Изучить состав концептуальной модели ГКП.
2. Выделить необходимые условия для демократической кадровой доктрины.
3. Установить особенности концепции ГКП в РФ.

## Практическое занятие №3

**Тема: Цели, приоритеты и стратегические направления реализации ГКП**

**Цель:** Изучить стратегические цели государственной кадровой политики и проблемы их обеспечения.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики; механизмы реализации государственной кадровой политики; Умеет:

анализировать кадровую ситуацию; разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики; Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

**Формируемые компетенции или их части:**

ПК-5: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; осуществлять взаимодействие с заинтересованными сторонами **Актуальность темы:**

Первостепенным в кадровой политике государства, как главного субъекта ГКП, является определение верных приоритетов государственной кадровой политики и настойчивое претворение их в жизнь.

**Теоретическая часть:**

Главными целями государственной кадровой политики Российской Федерации являются:

* определение места и роли государства в реализации конституционного принципа создания равных условий для свободного распоряжения гражданами России своими способностями к труду, для выбора рода деятельности и профессии (Конституция Российской Федерации, ст. 37);
* определение отношения государства к кадрам, к труду в целом. При этом следует исходить из нормы Конституции РФ, что принудительный труд в России запрещен (ст.

37);

* выработка и претворение в жизнь новой кадровой доктрины, основывающейся на том, что государство и человек в демократическом обществе – социальные партнеры в процессе трудовой деятельности;
* формирование и востребование кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса государства и общества.

Таким образом, обобщающая цель ГКП – формирование такого кадрового потенциала и кадрового состава страны, который бы в профессиональном, деловом и нравственном отношениях обеспечил динамичное и стабильное политическое и социально-экономическое развитие России.

Переход к новой государственности вызвал в России смену ориентиров не только в области субъектно-объектных отношений, но и смену приоритетов государственной кадровой политики. Анализ современной кадровой ситуации в Российской Федерации показывает приоритетные направления кадровой политики и кадровой деятельности государства. К ним в первую очередь следует отнести.

1. Обеспечение квалифицированными, профессионально подготовленными кадрами государственной и муниципальной службы Российской Федерации.
2. Кадровое обеспечение объектов рыночной экономики.
3. Сохранение и укрепление квалифицированных кадров силовых структур государства – армии, правоохранительных органов и органов государственной безопасности.
4. Сохранение и укрепление кадрового потенциала военно-промышленного комплекса страны.
5. Не меньшее значение для кадровой политики государства имеет формирование и сохранение кадров госбюджетной социокультурной сферы – медицинских работников, педагогов, работников культуры и т.д.
6. Сохранение и подготовка кадров массовых рабочих профессий – "серых воротничков", высококвалифицированных рабочих, особенно рабочих-станочников в городе и механизаторов широкого профиля на селе.

К числу теоретических проблем государственной кадровой политики относятся следующие.

1. Прежде всего, это определение социально-политической и функциональной модели государственной кадровой политики. В мире существует три варианта такой модели – централизованная, частично централизованная и децентрализованная.
2. Не менее важная теоретическая проблема – выработка и научное обоснование системы и механизма кадровой политики и деятельности. Система работы с кадрами, ее цели, задачи, приоритеты в решающей степени зависят от государства, политического режима, царящего в стране, традиций в кадровой сфере и на рынке труда, от общей и правовой культуры руководителей и ряда других факторов.
3. Еще одна теоретическая проблема, имеющая прямой выход на практику – проблема единства ГКП в масштабе Российской Федерации и разграничения предметов ведения в этой сфере. Речь идет о такой проблеме, как соотношение федеральной и региональной кадровой политики.

**Вопросы и задания:**

1. Классифицировать основные цели ГКП.
2. Сформулировать задачи реализации отдельных целевых ориентиров.
3. Предложить систему показателей для оценки эффективности реализации целей ГКП.

## Практическое занятие №4

**Тема: Деловая игра: Концепция кадровой политики в органах государственной власти региона**

**Цель:** Сформировать навыки и практические подходы к анализу, оценке конкретных проблем кадровых процессов и выработке оптимальных путей их реализации.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики; механизмы реализации государственной кадровой политики; Умеет: анализировать кадровую ситуацию; разрабатывать и организовывать реализацию кадровых стратегий; разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики; Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

**Формируемые компетенции или их части:**

ПК-5: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; осуществлять взаимодействие с заинтересованными сторонами **Актуальность темы:**

Исследование механизма реализации государственной кадровой политики является в современной теории и практике государственного управления одной из самых значимых проблем в силу ее актуальности и новизны. Теоретической основой механизма реализации государственной кадровой политики служит концепция ГКП, которая определяет, прежде всего, целеполагание кадровой политики и кадровой работы, позволяет выработать принципы, формы, методы, критерии оценки и отбора кадров, их расстановки, рационального использования, служебного роста, профессионального обучения и воспитания. Именно эти сущностные черты придают механизму реализации государственной кадровой политики единство, целостность, определенность, направленность, создают возможность реализации кадровых технологий на практике, делают их эффективными.

**Теоретическая часть:**

Модель механизма реализации ГКП включает в себя как минимум четыре составляющих элемента, или уровня данного механизма. Эту модель условно можно представить в виде пирамиды власти, разделенной на следующие уровни:

* первый уровень – концептуальный – теоретические основы ГКП;
* второй уровень – нормативно-правовой – законодательная база ГКП;
* третий уровень – организационный – специальные институты – органы, занимающиеся кадровой работой;
* четвертый уровень, наиболее приближенный к кадрам, технологический – формы, способы и методы кадровой работы.

Данный подход к определению модели механизма ГКП представляется нам наиболее оптимальным.

С точки зрения уровневой классификации механизма реализации ГКП следует отметить, что его высший уровень – концептуальный – представляет собой научнотеоретическую базу государственной кадровой политики, раскрывающей цели, задачи, субъектно-объектную базу, принципы и приоритеты ГКП. Теория кадровой политики освещает путь практике.

Второй уровень – нормативно-правовой – подводит под кадровую политику прочную юридическую основу, легитимирует ее, регулирует в правовом отношении кадровую деятельность.

Третий уровень – организационный – определяет механизм реализации государственной кадровой политики как систему государственных органов, организаций, учреждений и должностных лиц, приводящих в действие кадровую политику. Здесь ведущую роль играют кадровые службы.

Четвертый уровень механизма реализации государственной кадровой политики – технологический. Он определяет данное явление как совокупность мер, форм, способов и методов воздействия на кадры, которые применяются для решения конкретных кадровых задач. Это предмет управления персоналом.

**Вопросы и задания:**

1. Проведение деловой игры. Распределение участников по командам, определение лидеров и представителей жюри.
2. Формирование основных проблем с помощью «мозговой атаки» или групповой дискуссии.
3. Отбор основных проблем по актуальности и реализуемости (А и Б) по балльной системе.
4. Разработка направлений и комплекса мер по решению проблем.
5. Презентация программ действий.

**Рекомендуемая литература**

Основная литература:

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / Черепанов В.В.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 c. — ISBN 9785-238-01767-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>
2. Граждан, В. Д. Государственная гражданская служба : учебник для академического бакалавриата / В. Д. Граждан. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 468 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5534-01096-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/431835>

Дополнительная литература:

1. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 c. — 978-5-374-00365-9. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/10647.html>

1. Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба :

учебное пособие / Л. С. Вечер. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 352 с. — ISBN 978985-06-2228-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. —

URL: <https://e.lanbook.com/book/65211>

1. Кибанов, А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб.практ. пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская ; под ред. А.Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2014. - 64 с. - На учебнике гриф: Рек.УМО. - ISBN 978-5-39211521-1, экземпляров 12

МИНИCTEPCTBO НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ

ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

к самостоятельной работе по дисциплине

**«**Государственная кадровая политика**»** для студентов направления подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

**Ставрополь, 2021**

**Содержание**

Введение 3

1. Общая характеристика самостоятельной работы 4
2. План-график выполнения самостоятельной работы 6
3. Контрольные точки и виды отчетности по ним 7
4. Методические рекомендации по изучению 7

теоретического материала

Список рекомендуемой литературы 9

# Введение

Разработка и реализация концепции государственной кадровой политики обусловлены необходимостью последовательного государственного регулирования кадровых процессов, учитывающего позитивный и негативный опыт социальнополитических и экономических преобразований, зарубежную политику кадрового менеджмента во всех сферах управления обществом, а также объективные условия современной социально-политической реальности. В этих условиях необходимы глубокий анализ новых кадровых процессов и отношений, повышение научной обоснованности работы с персоналом, выбор более эффективных кадровых технологий, особенно в сфере государственного и муниципального управления.

В соответствии с этим в качестве основополагающей цели преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области государственной кадровой политики как важном факторе проведения в стране и регионах демократических и рыночных преобразований, новых подходов к определению целей, приоритетов и принципов, к выработке механизмов включения человеческих ресурсов в модернизацию различных сфер общества.

# Общая характеристика самостоятельной работы

В соответствии с этим в качестве основополагающей целью преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области командообразования и коммуникаций в организационных условиях как важном факторе развития предприятий.

В соответствии с этим в качестве основополагающей цели преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области государственной кадровой политики как важном факторе проведения в стране и регионах демократических и рыночных преобразований, новых подходов к определению целей, приоритетов и принципов, к выработке механизмов включения человеческих ресурсов в модернизацию различных сфер общества.

Сформулированная цель изучения курса может быть достигнута решением следующих задач:

* дать представление о кадровых ресурсах государства и механизмах управления ими;
* освоить современные методы анализа и разработки концепций кадровой политики региональных органов государственной власти;
* изучить зарубежный и отечественный опыт организации

кадровой работы в аппарате государственной и муниципальной службы;

* научить использовать эффективные технологии кадровой деятельности в различных сферах общества.

В результате освоения данной дисциплины формируются следующие компетенции у обучающегося:

ПК-5: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; осуществлять взаимодействие с заинтересованными сторонами. В результате изучения дисциплины студент должен. ПК-5 Знать:

* содержание концепции и приоритеты государственной кадровой политики;
* механизмы реализации государственной кадровой политики; Уметь:
* анализировать кадровую ситуацию и кадровый потенциал;
* проводить оценку результатов реализации государственной кадровой политики;

Владеть:

* навыками применения стратегических и тактических решений в реализации государственной кадровой политики.

# План-график выполнения самостоятельной работы

Виды и содержание самостоятельной работы студента и формы контроля

## Технологическая карта самостоятельной работы студента

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Код реализуемой компетенции | Вид деятельности студентов | Итоговый продукт самостоятельной работы | Средства и технологии оценки | Обьем часов |
|  | | 6 семестр |  |  |
| ПК-5 | Подготовка к практическим занятиям | Собеседование | Вопросы для собеседования | 24.25 |
| ПК-5 | Подготовка к экзамену | Экзамен | Вопросы к экзамену | 40.50 |
| ПК-5 | Самостоятельное изучение литературы | Тестирование | Комплект тестов | 26.25 |
| **Итого 6 семестр** | |  |  | 91.00 |
| **Итого** | |  |  | 91.00 |

# Методические рекомендации по изучению теоретического

**материала**

При изучении дисциплины «Командная работа и эффективные коммуникации» предусмотрено изучение теоретического материала.

Форма контроля данного вида СРС: собеседования.

Вопросы для собеседования

**Компетенция(и) (знания, умения и навыки) ПК-5**

***Базовый уровень***

1. Объект, предмет и задачи учебного курса.
2. Понятия кадровой политики и кадровой работы.
3. Государственная кадровая политика: предпосылки и источники разработки.
4. Концептуальные основы современной государственной кадровой политики.
5. Принципы государственной кадровой политики.
6. Цели и приоритеты государственной кадровой политики.
7. Особенности политического управления субъектами РФ. 8. Место кадровой политики среди основных направлений политического управления.
8. Партийно-советская модель кадровой политики.
9. Основные факторы реализации государственной кадровой политики в регионе.
10. Кадровая политика как инструмент политического управления регионом.
11. Различия в реализации кадровой политики в условиях унитарного и федеративного государственного устройства.
12. Региональные особенности современной кадровой политики.
13. Социокультурные и исторические традиции региональной кадровой политики.
14. Требования к государственной службе в условиях полиэтничности региона.
15. Методологические основы кадрового процесса.
16. Методологические принципы изучения кадровых процессов.
17. Методы научного анализа реализации кадровой политики.
18. Особенности программы исследования кадровой деятельности.
19. Методы социологического анализа кадровых процессов.
20. Эмпирические методы исследования кадровых процессов.
21. Оценка современной кадровой ситуации.
22. Анализ тенденции развития кадровых структур.
23. Причины несоответствия между сложившимися методами управления и новыми социально-политическими реалиями в регионе.
24. Процедура анализа кадровой деятельности регионального департамента, управления, отдела.
25. Анализ кадрового процесса в трудовом коллективе.
26. Концепция кадровой политики в органах государственной власти Ростовской области.
27. Основные принципы, механизмы и методы Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
28. Деятельность кадровых служб органов исполнительной власти по реализации Концепции кадровой политики.
29. Роль органов исполнительной власти в государственной кадровой политике.
30. Совет по кадровой политике при Главе администрации региона: задачи и организация деятельности.
31. Проблемы реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
32. Пути повышения эффективности реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
33. Механизм формирования кадров представительных органов власти региона.
34. Влияние политических партий на подбор кадров и их функционирование в органах исполнительной власти региона.
35. Тенденции развития современной кадровой ситуации в органах местного самоуправления в связи с реформирование органов муниципальной власти.
36. Проблемы функционирования кадрового потенциала муниципального образования.
37. Пути развития и качественного улучшения состава муниципальных кадров.
38. Стратегия и тактика государства в области кадрового обеспечения экономической реформы.
39. Механизм и технологии взаимодействия государства и предпринимательских структур в работе с хозяйственными кадрами.
40. Тенденции изменений руководящего состава предприятий в сфере негосударственной собственности.
41. Особенности формирования руководящего состава предпринимательских структур в регионах.
42. Нравственно-ценностные основы государственной кадровой политики.
43. Этический кодекс государственных служащих.
44. Общественное мнение о роли нравственного фактора в кадровой политике.
45. Ответственность субъектов кадровой политики как фактор эффективного регионального управления.
46. Технологии формирования ответственности государственных и муниципальных служащих.
47. Формы контроля и повышения ответственности за реализацию Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
48. Дополнительное профессиональное образование как составляющая ГКП.
49. Пути профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

## Компетенция(и) (знания, умения и навыки) ПК-5

***Повышенный уровень***

1. Основные положения кадровой доктрины государственной кадровой политики в Российской Федерации.
2. Проблемы современного российского рынка труда и государственная служба.
3. Региональное управление в системе органов государственной власти.
4. Разделение функций и взаимодействие органов государственного и муниципального управления.
5. Основные механизмы реализации государственной кадровой политики в современной России.
6. Основные разновидности субъектов и объектов государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.
7. Субъекты РФ, их типология. Критический анализ административно–территориального деления России.
8. Пути совершенствования территориальной организации общества.
9. Критический анализ государственной и региональной кадровой политики в советский период.
10. Критический анализ государственной и муниципальной кадровой политики в современный период.
11. Примеры оптимальной и неудачной государственных кадровых политик в мировой истории.
12. Проблемы взаимоотношения государства и гражданского общества в современной России.
13. Интерпретация понятий морали и права различными философами и учеными.
14. Механизмы формирования нравственных основ государственной службы.
15. Специфика подготовки кадров государственной службы системой высшего образования.
16. Ключевые компетенции государственного служащего.
17. Формы осуществления переподготовки государственного служащего.
18. Основные адаптационные проблемы государственных служащих. 19. Проблемы формирования компенсационного пакета государственного служащего.
19. Методы оценки персонала на государственной службе.
20. Специфика проведения процедур ротации и аттестации на государственной службе.
21. Проблемы построения карьеры в органах государственной власти.
22. Специфика функционирования основных компонентов кадровой работы в органах государственной власти.
23. Проблемы формирования кадрового резерва на региональном уровне.
24. Специфические методы обучения государственных служащих.

# Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / Черепанов В.В.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 c. — ISBN 9785-238-01767-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>
2. Граждан, В. Д. Государственная гражданская служба : учебник для академического бакалавриата / В. Д. Граждан. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 468 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5534-01096-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/431835>

Дополнительная литература:

1. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 c. — 978-5-374-00365-9. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/10647.html>

1. Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба :

учебное пособие / Л. С. Вечер. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 352 с. — ISBN 978985-06-2228-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. —

URL: <https://e.lanbook.com/book/65211>

1. Кибанов, А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб.практ. пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская ; под ред. А.Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2014. - 64 с. - На учебнике гриф: Рек.УМО. - ISBN 978-5-39211521-1, экземпляров 12