

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управления АПК
Кафедра управления социально-
экономическими системами

СОГЛАСОВАНО

Директор института Шапорова З.Е.

27.02.2026

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

27.02.2026

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных
организаций**

ФГОС ВО

Направление подготовки

38.04.04. «Государственное и муниципальное управление»

(код, наименование)

**Направленность (профиль) «Государственное и муниципальное управление
устойчивым развитием территорий»**

Курс 2

Семестр (ы) 4

Форма обучения заочная

Квалификация выпускника магистр

Красноярск, 2026



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ВЫДАННОЙ: ФГБОУ ВО КРАСНОЯРСКИЙ ГАУ
ВЛАДЕЛЕЦ: РЕКТОР ПЫЖИКОВА Н.И.
ДЕЙСТВИТЕЛЕН: 15.05.2025 - 08.08.2026**

Составители: Якимова Людмила Анатольевна, профессор кафедры
(ФИО, ученая степень, ученое звание, должность)

«26» января 2026 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению
38.04.04 Государственное и муниципальное управление от 13 августа 2020 г.
№ 1000.

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 5 «26» января 2026
г.

Зав. кафедрой: Чепелева К.В., д.э.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«26» января 2026 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
протокол № 6«24» февраля 2026 г.

Председатель методической комиссии: Далисова Н.А., к.э.н.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«24» февраля 2026 г.

Заведующий выпускающей кафедрой по направлению подготовки (специальности)

Чепелева К.В., д.э.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание, должность)

24» февраля 2026 г.

Оглавление

<u>Аннотация</u>	5
<u>1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</u>	5
<u>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</u>	6
<u>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	7
<u>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	8
4.1. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ	8
4.2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ	9
4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ	11
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ	12
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ	15
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i>	15
4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы</i>	17
<u>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ</u>	18
<u>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	18
6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 8)	18
6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ – СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»)	20
6.3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	20
<u>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ</u>	21
<u>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	23
<u>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	24
9.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	24
9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	24
<i>Изменения</i>	26

Аннотация

Дисциплина Б1.В.04 «Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули), дисциплины по выбору подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой управления социально-экономическими системами.

Дисциплина нацелена на формирование профессиональных компетенций (ПК-1) выпускника.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с процессом формирования и развития кадровой политики в организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости – в форме освоения теоретического курса (изучение лекционного материала), выполнения заданий на практических занятиях (выступление с докладом и участие в дискуссиях), прохождения тестирования, самостоятельной работы студента, написания контрольной работы (на сайте <http://e.kgau.ru>) и промежуточная аттестация – в форме зачета.

Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 5 зачётных единиц (180 часов). Программой дисциплины предусмотрены лекционные – 6 часов (в т. ч. в интерактивной форме – 2 часов), практические – 10 часов (в т. ч. в интерактивной форме – 4 часов; 160 часов – самостоятельная работа студента, в т. ч. – промежуточный контроль – зачет с оценкой (4 часа).

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.04 «Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций» включена в ОПОП, в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули), дисциплины по выбору.

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций» являются: «Экономика общественного сектора», «Теория и механизмы современного государственного управления», «Нормативно-правовое обеспечение государственного и муниципального управления», «Информационно-коммуникационные технологии государственного и муниципального управления», «Технология и организация исследовательской деятельности», «Стратегическое управление в органах государственного и местного управления».

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Прогнозирование социально-экономического развития региона», «Разработка и реализация решений в системе

государственного и муниципального управления», «Региональное и муниципальное управление сельской территорией», «Командная работа и лидерство», «Делопроизводство и документооборот в сфере государственного и муниципального управления».

Особенностью дисциплины является ее ориентированность на изучение кадровой политики, способностью организовывать и руководить работой команды.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Таблица 1

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код, наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижений компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1. Способен использовать технологии управления человеческими ресурсами в органах государственного и муниципального управления, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.	ИД-1 <small>пк-1</small> Использует технологии управления человеческими ресурсами в органах государственного и муниципального управления	Знать: использование технологий управления человеческими ресурсами в органах государственного и муниципального управления
	ИД-2 <small>пк-1</small> Осуществляет распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.	Уметь: Организовывать и осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями
	ИД-3 <small>пк-1</small> Владеет инструментами современных кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государственных и муниципальных служащих	Владеть: Навыками использования технологии управления человеческими ресурсами в органах государственного и муниципального управления

Целью освоения учебной дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций» является сформировать системное представление об основах кадровой политики и

кадрового аудита в организации, возможностях и особенностях их использовании в сфере государственного и муниципального управления.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать представление о сущности, содержании, видах и основных направлениях кадровой политики в государственных и муниципальных организациях;
- осветить подходы, уровни принципы формирования государственной кадровой политики и показать специфику кадровых стратегий в государственном и муниципальном управлении;
- раскрыть базовые аспекты кадрового планирования и реализации кадровой политики в работе с персоналом организации;
- познакомить с процессом формирования и технологиями реализации кадровой политики;
- дать представление об организационно-кадровом аудите, показать его связь с кадровой политикой и эффективностью системы управления в целом;
- формировать профессиональные и общекультурные компетенции в сфере разработки и реализации кадровой политики и работе с людьми;
- вырабатывать практические навыки в осуществлении кадровых процедур и аудита персонала;

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зач. ед. (180 часов), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 3	№ 4
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану с зачетом с оценкой	5,0	180	–	180
Контактная работа	2,0	16	–	16
в том числе:				
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме		6/2	–	6/2
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме		10/4	–	10/4
Самостоятельная работа (СРС)	3,0	160		160
в том числе:				
самостоятельное изучение тем и разделов*		156	–	156
подготовка к зачету		4		4
Вид контроля:				Зачет с оценкой

* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ПЗ	
Модуль 1. Формирование кадровой политики и кадровый аудит	90	3	5	80
Модульная единица 1.1 (Формирование кадровой политики)	45	2	3	40
Модульная единица 1.2 (Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих)	45	1	2	40
Модуль 2. Основы кадровой политики на государственной службе	90	3	5	80
Модульная единица 2.1 (Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях)	45	2	3	40
Модульная единица 2.2 (Управление профессиональным развитием персонала государственной службы)	45	1	2	40
Всего	176	6	10	160
Зачет с оценкой	4	–	–	
ИТОГО	180			

4.2. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1 Формирование кадровой политики и кадровый аудит

Модульная единица 1.1 Формирование кадровой политики

Формирование кадровой политики. Понятие кадровой политики, задачи, направления, содержание кадровой политики. Виды и этапы формирования кадровой политики. Государственная кадровая политика. Стратегия управления человеческими ресурсами. Стратегия управления персоналом в общей модели развития предприятия. Классификация общих и персонал стратегий. Кадровый аудит: цель, задачи, направления, уровни и этапы проведения. Необходимость проведения внутреннего кадрового аудита в государственных органах. Необходимость проведения внутреннего кадрового аудита в государственных органах. Направления кадрового аудита в государственных органах. Понятие, цель, факторы, показатели аудита найма работников

Модульная единица 1.2. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих

Аудит трудового потенциала организации, количественные и качественные показатели. Понятие трудового потенциала. Количественные параметры трудового потенциала предприятия. Качественные характеристики трудового потенциала. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Понятие, задачи и этапы функционально-стоимостного анализа.

Модуль 2. Основы кадровой политики на государственной службе

Модульная единица 2.1 Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях

Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях. Этапы построения кадровой политики. Кадровый аудит на государственной службе и в государственных организациях. Основные различия между подходами к оценке и аттестации персонала. Методы оценивания персонала. Определение потребности в кадрах как ключевая проблема кадрового планирования. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики на федеральном, региональном и локальном (ведомственном) уровнях. Особенности правового статуса государственного гражданского служащего. Аудит кадровых документов. Проверка документов аудитором. Порядок оформления результатов проведения внутреннего кадрового аудита в государственном органе.

Модульная единица 2.2. Управление профессиональным развитием персонала государственной службы

Развитие персонала государственной гражданской службы: проблемы и перспективы.

Управление профессиональным развитием персонала государственной службы. Формирование стратегии развития персонала в системе государственной службы.

Современные особенности поиска и отбора кадров. Отбор персонала на государственную и муниципальную службу. Структура и методы обучения.

4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 4

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модуль 1. Формирование кадровой политики и кадровый аудит			3
1.	Модульная единица 1.1 Формирование кадровой политики	Лекция 1. Формирование кадровой политики Лекция 2. Стратегия	Опрос	2

¹Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачёт, экзамен, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
		управления человеческими ресурсами Лекция 3. Необходимость проведения внутреннего кадрового аудита в государственных органах		
	Модульная единица 1.2 Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих	Лекция 4. Аудит трудового потенциала организации, количественные и качественные показатели Лекция 5. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих	Опрос	1
	Модуль 2 Основы кадровой политики на государственной службе			3
2.	Модульная единица 2.1 Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях	Лекция 6. Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях Лекция 7. Определение потребности в кадрах как ключевая проблема кадрового планирования Лекция 8. Аудит кадровых документов	Опрос	2
	Модульная единица 2.2 Управление профессиональным развитием персонала государственной службы	Лекция 9. Развитие персонала государственной гражданской службы: проблемы и перспективы Лекция 10. Современные особенности поиска и отбора кадров	Опрос	1
	Всего			6

* в LMS Moodle на сайте <https://e.kgau.ru/course/view.php?id=2704>

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ² контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Формирование кадровой политики и кадровый аудит			5

²Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачёт, экзамен, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ² контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модульная единица 1.1 Формирование кадровой политики	Занятие № 1. Формирование кадровой политики Занятие № 2. Стратегия управления человеческими ресурсами Занятие № 3. Необходимость проведения внутреннего кадрового аудита в государственных органах	Ситуационная задача	3
	Модульная единица 1.2 Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих	Занятие № 4. Аудит трудового потенциала организации, количественные и качественные показатели Занятие № 5. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих		2
Модуль 2 Основы кадровой политики на государственной службе				5
2.	Модульная единица 2.1 Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях	Занятие № 6. Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях Занятие № 7. Определение потребности в кадрах как ключевая проблема кадрового планирования Занятие № 8. Аудит кадровых документов	Ситуационная задача	3
	Модульная единица 2.2 Управление профессиональным развитием персонала государственной службы	Занятие № 9. Развитие персонала государственной гражданской службы: проблемы и перспективы Занятие № 10. Современные особенности поиска и отбора кадров		2
Итого			зачет с оценкой	10

* в LMS Moodle на сайте <https://e.kgau.ru/course/view.php?id=2704>

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

В процессе освоения дисциплины используются занятия лекционного типа (6 часов) и практические (12 часов). Самостоятельная работа (86 часов) проводится в форме изучения теоретического материала и контролируется через опрос, ситуационные задачи.

Контроль самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям осуществляется с помощью электронного обучающего курса <https://e.kgau.ru/course/view.php?id=5949> Форма контроля – зачет.

Обучающийся должен готовиться к практическим занятиям: прорабатывать лекционный материал. При подготовке к занятию обучающемуся следует обратиться к литературе научной библиотеки ФГБОУ ВО «Красноярский ГАУ». При изучении дисциплины недопустимо ограничиваться только лекционным материалом и одним-двумя учебниками. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на занятиях. Поэтому подготовка к сдаче зачета и групповой работе на занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения).

Формы организации самостоятельной работы студентов:

- организация и использование электронного курса дисциплины, размещенного на платформе LMS Moodle для СРС.
- работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к опросу;
- подготовка к зачету.

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
1	Модуль 1. Формирование кадровой политики и кадровый аудит		80
1.1	Модульная единица 1.1 Формирование кадровой политики	1. Сущность и содержание кадровой политики и кадрового аудита	40
1.2	Модульная единица 1.2 Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих	2. Формирование персонала в современных организациях	40
2	Модуль 2 Основы кадровой политики на государственной службе		80
2.1	Модульная единица 2.1 Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях	3. Использование персонала в современных организациях	40
2.2	Модульная единица 2.2 Управление профессиональным развитием персонала государственной службы	4. Развитие персонала в современных организациях	40
	Самостоятельное изучение тем и разделов		156
	Подготовка к зачету		4
ВСЕГО			160

* задания выполняются на платформе LMS Moodle (на сайте <http://e.kgau.ru>)

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 7

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ЛЗ/ПЗ/С	СРС	Вид контроля*
ПК-1. Способен использовать технологии управления человеческими ресурсами в органах государственного и муниципального управления, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.	М 1-2 (1-2)	М 1-2 (1-2)	М 1-2 (1-2)	Элементы «Лекция», «Тест», Зачет с оценкой

* в LMS Moodle на сайте <https://e.kgau.ru/course/view.php?id=2704>

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Карта обеспеченности литературой

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Управления социально- экономическими системами»

Направление подготовки (специальность): 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

Дисциплина: Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Основная										
Л, ПЗ, СРС	Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов	Л. В. Фотина	Москва: Издательство Юрайт	2020		+			20	https://urait.ru/bcode/496698
Л, ПЗ, СРС	Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для	Одегов, Ю. Г.	Москва: Издательство Юрайт	2020		+			20	https://urait.ru/bcode/496601
Л, ПЗ, СРС	Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов	Л. В. Фотина	Москва: Издательство Юрайт	2020		+			20	https://urait.ru/bcode/497668
Л, ПЗ, СРС	Социальная политика Российской Федерации : учебное пособие	Шайдукова, Л. Д.	Москва: Издательство Юрайт	2020		+			20	https://urait.ru/bcode/487456
Дополнительная										
Л, ПЗ, СРС	Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций: учебное пособие	В. В. Крутикова, М. А. Соломахин	Воронеж : Мичуринский ГАУ	2020		+			20	https://e.lanbook.com/book/253559
Л, ПЗ, СРС	Управление кадровой политикой и кадровый аудит в бюджетных организациях : учебно-методическое пособие	Н. Н. Анисимов а.	Сочи : СГУ	2019		+			20	https://e.lanbook.com/book/147855

Директор Научной библиотеки _____ Зорина Р.А.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)

1. Якимова А.В. Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций. Электронный курс дисциплины на платформе *LMS Moodle* (на сайте <https://e.kgau.ru/course/view.php?id=5180>). Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск: КрасГАУ. 2022 г.

2. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 N 58-ФЗ.

3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

4. «Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 N 145-ФЗ.

5. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ

6. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

6.3. Программное обеспечение

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия № 444937729 от 15.12.2008.

2. Справочная правовая система «Консультант +». Учебная лицензия.

3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>. Учебная лицензия.

4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов». <http://lib.ksrf.ru>.

5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования).

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием рейтинговой системы. Для получения оценки студенту необходимо набрать, как минимум, 60 баллов, в т. ч. по модулям:

Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ ₁	57	22
ДМ ₂	57	23
ДМ ₃	57	23
Промежуточный контроль (зачет с оценкой) + итоговый тест	9	32
Итого	180	100

Виды текущего контроля: освоение теоретического курса (изучение лекционного материала), выполнение заданий на практических занятиях

(выступление с докладом и участие в дискуссиях), прохождение тестирования, (на сайте <http://e.kgau.ru>).

Промежуточный контроль: зачет с оценкой.

Оценивание студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине и системой «Электронный университет» на платформе *LMS Moodle* (на сайте <https://e.kgau.ru/course/view.php?id=2704>).

Зачет с оценкой проводится в письменной форме, по билетам либо в форме контрольной работы, присланной через систему «Электронный университет». Выставление оценки производится по результатам работы студента в течение всего семестра.

Критерии оценки:

– «Отлично» (18-20 баллов) выставляется студенту, если на все три вопроса билета дан развёрнутый ответ, отражающий глубокий уровень знаний / тема раскрыта полностью с использованием дополнительной литературы;

– «Хорошо» (15-17 баллов) выставляется студенту, если вопросы билета / тема освещены в достаточной степени;

– «Удовлетворительно» (12-14 баллов) выставляется студенту в случае демонстрации поверхностных знаний как относительно вопросов билета, как и при ответе на дополнительные вопросы экзаменатора / некачественное выполнение контрольной работы.

Итоговая оценка определяется суммой набранных баллов: «отлично» – 87-100, «хорошо» – 73-86, «удовлетворительно» – 60-72 баллов.

Существующие задолженности студентом отрабатываются в форме тестирования (если оно не выполнялось), в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, а также написания контрольной работы по тематике для самостоятельного изучения и беседы с преподавателем, по вопросам, представленным на консультационных занятиях.

Обучающийся, не сдавший зачет с оценкой, приходит на передачу в сроки в соответствии с графиком ликвидации академических задолженностей: http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо использовать средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе – *LMS Moodle* (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

Студенты кафедры «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика» имеют доступ к кабинетам кафедры (2-11, 3-35, 3-13) и специализированным учебным классам (4-15, 4-30), оснащенным

компьютерами с выходом в Интернет: Intel, Celeron с тактовой частотой от 2,0-3,4 GHz, оперативная память от 1-4 ГБ – 49 шт., мультимедийный проектор Panasonic PTD 3500 E 3 и Epson EBXВ 2500; компьютерному классу 2-14, оснащено многофункциональным устройством CANON IR 2018 и компьютерами Celeron с тактовой частотой 1,8 GHz, оперативной памятью 2 ГБ.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся

В начале обучения распределяются формы и виды внеаудиторной самостоятельной работы, учитываются желания и возможности студентов. Преподаватель консультирует и контролирует ход выполнения работы, назначает сроки защиты.

В кабинетах кафедры «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика» множество видов самостоятельной работы, образцы работ, списки рекомендуемой литературы (специальной и периодической). Разработаны критерии оценивания результатов самостоятельной работы.

На практических занятиях необходимо активно использовать возможности для самостоятельной работы студентов (решение ситуационных задач, применение методики «деловых игр», рецензирования и оценки работ самими студентами).

На лекциях шире использовать мультимедийные технологии, опрос по ключевым вопросам изложенного и пройденного материала для активизации СРС.

9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

1.1. размещение в доступных для обучающихся местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются водной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Категории студентов	Формы
С нарушение слуха	<ul style="list-style-type: none">• в печатной форме;• в форме электронного документа;
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none">• в печатной форме увеличенных шрифтом;• в форме электронного документа;• в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none">• в печатной форме;• в форме электронного документа;• в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т. е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

ИЗМЕНЕНИЯ

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

ФИО, ученая степень, ученое звание

(подпись)

ФИО, ученая степень, ученое звание

(подпись)

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины
«Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций»
для подготовки магистров в рамках ФГОСВО,
направление подготовки: 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций» (Б1.В.04) является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 для подготовки магистров по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой государственного, муниципального управления и кадровой политики. Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-1.

Целями освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций» являются: сформировать системное представление об основах кадровой политики и кадрового аудита в организации, возможностях и особенностях их использовании в сфере государственного и муниципального управления.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать представление о сущности, содержании, видах и основных направлениях кадровой политики в современной организации;
- осветить подходы, уровни принципы формирования государственной кадровой политики и показать специфику кадровых стратегий в государственном и муниципальном управлении;
- раскрыть базовые аспекты кадрового планирования и реализации кадровой политики в работе с персоналом организации;
- познакомить с процессом формирования и технологиями реализации кадровой политики;
- дать представление об организационно-кадровом аудите, показать его связь с кадровой политикой и эффективностью системы управления в целом;

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зач. ед., 180 часа. Форма контроля: Зачет с оценкой.

Содержание рабочей программы соответствует уровню обучения и критериям оценки. Рабочая программа является полным и адекватным отображением требований ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и ОПОПВО.

Заключение: рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит государственных и муниципальных организаций» для подготовки магистров по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» может быть рекомендована для изучения студентами института экономики и управления АПК ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ.

Рецензент:

д.э.н., доцент,

профессор каф. Торгового дела и маркетинга

ФГАОУВО «Сибирский федеральный университет»



Щербенко Е.В.