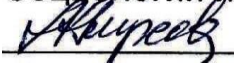


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующая кафедрой  
Социологии и политологии  
 Глухова А.В.  
24.06.2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.08 Государственная кадровая политика

1. Код и наименование направления подготовки: 41.03.04 Политология
2. Профиль подготовки: Политическое управление и политический менеджмент
3. Квалификация выпускника: бакалавр
4. Форма обучения: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: социологии и политологии
6. Составители программы: Сиденко О.А., к.полит.н, доц., Сушкова И.В.

7. Рекомендована: НМС исторического факультета, протокол № 6 от 23.06.2022.

8. Учебный год: 2025-2026

Семестр(ы): 7

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины

*Целью освоения учебной дисциплины является:* изучение основ государственной кадровой политики, управления карьерой и выработка умений, необходимых для эффективного планирования профессиональной карьеры.

*Задачи учебной дисциплины:*

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

**10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:** Дисциплина Б1.В.08 Государственная кадровая политика относится части блока Б1, формируемой участниками образовательных отношений.

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:**

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-10	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.	УК-10.2;	Поддерживает высокий уровень личной и правовой культуры, соблюдает антикоррупционные стандарты поведения.	Знать: суть и содержание кадровой политики, её роль в развитии человеческого потенциала территории, её особенности в системах власти и управления, зарубежный и отечественный опыт государственной кадровой политики; стандарты антикоррупционного поведения и меры противодействия коррупции.
		УК-10.3;	Даёт оценку и пресекает коррупционное поведение, выявляет коррупционные риски.	Уметь: выявлять возможности и ограничения развития территории, обусловленные её человеческим потенциалом и разрабатывать рекомендации по изменению кадровой политики; осуществлять планирование карьеры с учётом тенденций на рынке труда, условий деятельности в рамках систем публичного управления; взаимодействовать с подразделениями кадрового управления.
ПК-4	Способен участвовать в процессах, направленных на развитие территории и разрешение социально-политических проблем территориальных сообществ.	ПК-4.1;	Способен определять возможности и ограничения развития, выявлять социально-политические проблемы территориальных сообществ.	Владеть: понятийно-категориальным аппаратом.
		ПК-4.2	Способен разрабатывать	

			предложения и рекомендации по развитию территории и решению проблем территориальных сообществ.	
--	--	--	--	--

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час.** — 3 з.е. / 108 часов.

**Форма промежуточной аттестации:** зачёт с оценкой.

### 13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		7 семестр	№ семестра	...
Контактная работа	36	36		
в том числе:	лекции	18	18	
	практические	18	18	
	лабораторные	-	-	
	курсовая работа	-	-	
Самостоятельная работа	72	72		
Промежуточная аттестация	-	-		
<b>Итого:</b>	<b>108</b>	<b>108</b>		

#### 13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1	Рынок труда и кадровая политика государства и корпораций.	1. Рынок труда: особенности, структура, инфраструктура, тенденции развития в современном обществе. 2. Роль государства в регулировании рынка труда, воспроизводстве трудовых ресурсов и накоплении человеческого капитала.
1.2	Управление кадрами в системе государственной и муниципальной службы	1. Основные принципы и приоритетные направления развития кадровой политики в органах государственной власти и местного самоуправления; 2. Современные кадровые технологии на государственной гражданской и муниципальной службе. Особенности осуществления кадровой работы в органах власти. 3. Зарубежный опыт кадровой политики. Лучшие кадровые практики в системе государственного и муниципального управления. 4. Повышение профессионализма и компетентности государственных гражданских и муниципальных служащих. 5. Противодействие коррупции в органах публичной власти.
1.3	Управление карьерой.	1. Карьерные стратегии и их конструирование. 2. Управление талантами в экономике знаний.
<b>Практические занятия</b>		
2.1	Рынок труда и кадровая политика государства и корпораций	1. Нормативно-правовые основания трудовой деятельности: трудовой договор. 2. Нормативно-правовые основания трудовой деятельности: гражданско-правовой контракт. 3. Кадровая политика корпораций.
2.2	Управление кадрами в системе государственной	1. Реформа государственного и муниципального управления в современной России.

	и муниципальной службы	2. Подбор и отбор кадров для государственной и муниципальной службы. 3. Актуальные вопросы адаптации персонала на государственной гражданской и муниципальной службе. Мотивация работников органов государственной власти и местного самоуправления. 3. Внедрение механизмов оценки профессиональных и личностных качеств (компетенций) государственных гражданских служащих. 4. Морально-нравственные основы кадровой политики. Принципы служебного поведения государственных и муниципальных служащих. Урегулирование конфликта интересов. 5. Стандарты антикоррупционного поведения государственного служащего.
2.3	Управление карьерой.	1. Источники, методы приёмы конструирования карьерных стратегий. Факторы эффективной карьеры и карьерные риски.

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1	Рынок труда и кадровая политика государства и корпораций	4	6	-	30	40
2	Управление кадрами в системе государственной и муниципальной службы	10	10	-	36	56
3	Управление карьерой.	4	2	-	6	12
	Итого:	18	18	-	72	108

#### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала, определения и законы записываются дословно.

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, формирование умений и навыков. В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. В частности, необходимо дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

В ходе самостоятельной работы студент: изучает учебную литературу, углубляет и расширяет знания, полученные на лекциях, осуществляет подготовку к текущим занятиям и изучает учебный материал, вынесенный на самостоятельное изучение.

Глубина проработки материала и качество выполненных заданий выявляются в ходе практических занятий.

#### 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1 Учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 202 с. – URL: <a href="https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-1-421346">https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-1-421346</a>

б) дополнительная литература:

2	Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба : учебное пособие / Л. С. Вечер. – Минск : Вышэйшая школа, 2013. – 352 с. : схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=477604">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=477604</a>
---	--

3	Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения / под ред. М.С. Шклярчук; М.: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021 – 118 с. – URL: <a href="https://cpur.ru/research_pdf/R_civil_servants_reforms_2021.pdf">https://cpur.ru/research_pdf/R_civil_servants_reforms_2021.pdf</a>
4	Кадры на государственной службе: тенденции и популярные практики. – URL: <a href="https://bujet.ru/article/380407.php">https://bujet.ru/article/380407.php</a>
5	Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование : научно-практическое пособие / Т.С. Глазырин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова [и др.] ; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. — М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации : ИНФРА-М, 2016. — 224 с. – URL: <a href="http://www.adygheya.ru/upload/iblock/4b6/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%20%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BE%D0%B2%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B8%20%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B5.pdf">http://www.adygheya.ru/upload/iblock/4b6/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%20%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BE%D0%B2%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B8%20%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B5.pdf</a>
6	Родименков, Ю. П. Состояние и тенденции развития рынка труда в России / Ю. П. Родименков. – Москва : Лаборатория книги, 2012. – 93 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=142621">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=142621</a>
7	Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник / В.В. Черепанов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 680 с. — ISBN 978-5-238-01767-9. — URL: <a href="https://rucont.ru/efd/352395">https://rucont.ru/efd/352395</a>
8	Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование : монография / Т.В. Щукина. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2001. – 650 с URL: <a href="http://www.law.vsu.ru/structure/admlaw/personal/books/schukina_monography.pdf">http://www.law.vsu.ru/structure/admlaw/personal/books/schukina_monography.pdf</a>

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)\*:

№ п/п	Источник
9	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://www.lib.vsu.ru/">http // www.lib.vsu.ru/</a> .
10	Университетская библиотека online. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=search">http://biblioclub.ru/index.php?page=search</a>
11	Электронно-библиотечная система «Юрайт». – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>
12	EBSCO – Универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний. – Режим доступа: <a href="http://search.epnet.com">http://search.epnet.com</a> .
13	Базы данных «Лучшие кадровые практики на государственной гражданской и муниципальной службе». – URL: <a href="https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/8">https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/8</a> ; <a href="https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/9">https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/9</a> ; <a href="https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/10">https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/10</a> ; <a href="https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/11">https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/11</a> ; <a href="https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/1">https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/1</a> ; <a href="https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/12">https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/base/12</a> .
14	Противодействие коррупции. – URL: <a href="https://www.govvrn.ru/organizacia/-/~id/853225">https://www.govvrn.ru/organizacia/-/~id/853225</a>

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Essay writing : учебно-методическое пособие для вузов : [для студентов 2 курса дневного отделения факультета журналистики, для специальности 031300 - "Журналистика"] / Воронеж. гос. ун-т ; сост. В.В. Юмашева. — Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2014. — 42 с.

**17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):** Основой использования образовательных технологий по данной дисциплине является системно-деятельностный подход, обеспечивающий наибольшую эффективность обучения и его практико-

ориентированную составляющую. В организационном отношении образовательный процесс включает фронтальную, групповую и индивидуальную работу студентов. В рамках лекционных, практических занятий используются вербальные, наглядные, компьютерные технологии и проблемное обучение.

**18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:** учебная аудитория: помещение для самостоятельной работы: Компьютерный класс: специализированная мебель, с компьютерной техникой (компьютеры) с возможностью подключения к сети «Интернет», проектор, СПС "Консультант Плюс" для образования, Office Home and Student 2019 All Lng PKL OnLn CEE Only DwnLd C2R NR, WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR, СПС "Консультант Плюс" для образования, Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Универсальный Russian Edition.

### **19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций**

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Рынок труда и кадровая политика государства и корпораций	УК-6	УК-6.2	Эссе
2.	Управление кадрами в системе государственной и муниципальной службы	УК-6	УК-6.2	Эссе
3	Управление карьерой.	УК-6	УК-6.2	Дискуссия
Промежуточная аттестация форма контроля – зачёт с оценкой				Перечень вопросов, портфолио

### **20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущего контроля и промежуточной аттестаций.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

#### **20.1 Текущий контроль успеваемости**

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

1. Темы эссе по первому разделу: «Вовлечённость работников: кому это нужно?»; «Роль кадрового резерва в развитии организации»; «Нужна ли НКО кадровая политика?»; «Непрерывное образование в системе воспроизводства трудовых ресурсов»; «Hard и soft skills на современном рынке труда»; «Нормативно-правовые основания трудовой деятельности в эпоху фриланса»; «Управление талантами: в чём сложность?»;

Темы эссе по второму разделу: «Управление талантами в государственных органах»; «Кадровое обеспечение муниципальной службы: в поисках успешного опыта»; «Власть и гражданское общество в борьбе с коррупцией».

*Написание эссе осуществляется в рамках самостоятельной работы обучающегося. При оценке эссе учитываются: опора на надёжные источники, научную литературу, соответствие жанру, логичность и аргументированность изложения, полнота и глубина*

раскрытия проблематики. Объём эссе, предоставляемого в печатном виде, составляет не менее 1000 слов.

2. Дискуссия проводится по результатам обсуждения в режиме динамической пары на темы: «Особенности кадровой политики на современном этапе»; «Планирование карьеры: возможности и ограничения на современном этапе»; «Самооценка и самоменеджмент как фактор успешной карьеры» и «Карьерные риски на современном рынке труда».

## 20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: собеседование по билетам к зачёту.

Перечень вопросов к зачёту:

№	Вопросы к промежуточной аттестации (зачёт с оценкой – 7 семестр)
1	Кадровая политика организации и государства: общее и особенное
2	Рынок труда: особенности, структура, инфраструктура, тенденции развития в современном обществе.
3	Роль государства в регулировании рынка труда, воспроизводстве трудовых ресурсов и накоплении человеческого капитала
4	Современная концепция государственной кадровой политики
5	Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики
6	Эффективность государственной кадровой политики
7	Реформирование системы государственной службы и кадровой политик
8	Общие и специфические принципы государственной кадровой политики
9	Механизм реализации государственной кадровой политики
10	Кадровая работа и кадровая служба государственного органа власти и управления
11	Кадровая работа и кадровая служба муниципального органа власти
12	Приоритетные задачи и направления работы кадровых служб государственных органов
13	Кадровый резерв на государственной службе
14	Система профессионального развития и образования государственных служащих в Российской Федерации
15	Система профессионального развития и образования муниципальных служащих в Российской Федерации
16	Служебные задачи госслужащего. Знания, умения и навыки государственного служащего
17	Дополнительное профессиональное образование гражданских служащих: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка
18	Особенности морали как инструмента, регулирующего отношения людей в обществе
19	Кадровая политика как средство нравственного оздоровления государственной и муниципальной службы
20	Противодействие коррупции в органах государственной и муниципальной власти.
21	Стандарты антикоррупционного поведения государственного служащего.
22	Конструирование карьерных стратегий
23	Факторы успешной карьеры и карьерные риски
24	Привлечение и управление талантами

№	Примеры контрольно-измерительных материалов к промежуточной аттестации (зачёт с оценкой – 7 семестр)
1	Общие и специфические принципы государственной кадровой политики.

Контрольно-измерительный материал содержит один вопрос из предложенного списка. Обучающийся готовится к ответу в течение 20 минут. Собеседование осуществляется в течение 15 минут. Если вопрос раскрыт не полно или допущены серьезные ошибки преподавателем могут быть заданы дополнительные вопросы.

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели: владение теоретическими основами дисциплины, способность иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Также учитывается качество портфолио (2 эссе по двум первым разделам программы). Оценивание производится по шкале – отлично, хорошо, удовлетворительно и не зачтено. Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<p>Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным критериям.</p> <p>1. Имеет глубокие и системные представления о государственной кадровой политике.</p> <p>2. Демонстрирует уверенное владение понятийно-категориальным аппаратом.</p> <p>3. Демонстрирует умение связывать теорию с практикой.</p> <p>4. Представлено портфолио с двумя эссе, оценёнными преподавателем на отлично.</p>	<i>Повышенный уровень</i>	<i>Отлично</i>
<p>1. Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует одному (двум) из перечисленных первых трёх показателей, но обучающийся дает правильные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p>2. Представлено портфолио с двумя эссе, оценёнными преподавателем не ниже четвёрки по пяти бальной шкале.</p>	<i>Базовый уровень</i>	<i>Хорошо</i>
<p>1. Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым двум(трем) из перечисленных показателей, обучающийся дает неполные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p>2. Представлено портфолио либо с одним эссе, оценённым на высокий балл, либо с двумя эссе, оценёнными преподавателем на удовлетворительно.</p>	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>1. Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем(четырем) из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки.</p> <p>2. Портфолио не представлено.</p>	–	<i>Не зачтено</i>