

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Кадровая политика органов регионального управления»

по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль): Государственное и муниципальное управление на региональном уровне

Общий объем дисциплины – 3 з.е. (108 часов)

Форма промежуточной аттестации – Экзамен.

В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы компетенции с соответствующими индикаторами их достижения:

- ПК-2.2: Способен применять принципы формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе субъекта РФ;
- ПК-2.3: Демонстрирует знание региональной политики в сфере противодействия коррупции;

Содержание дисциплины:

Дисциплина «Кадровая политика органов регионального управления» включает в себя следующие разделы:

Форма обучения очно - заочная. Семестр 6.

1. Кадровый потенциал государственной службы и его эффективность. Основные концепции и классификации кадров. Кадровый потенциал: понятия, сущность, основные характеристики. Показатели измерения кадрового потенциала и кадровый процесс. Воспроизводство кадрового потенциала. Эффективность кадрового потенциала.

2. Кадровая политика субъектов РФ как основополагающая концепция управления по целям и результатам. Кадровая концепция, как часть кадровой политики субъекта РФ. Содержание кадровой политики. Кадровая политика в области развития кадрового потенциала. Социально-правовые институты кадровой политики в государственной службе РФ.

Кадровый потенциал региона и его развитие. Рынки труда в регионах. Основные проблемы развития регионального кадрового потенциала органов государственной власти. Пути развития кадрового потенциала региона.

3. Совершенствование кадровой политики на государственной гражданской службе. Оптимизация кадровых процессов в регионе, пути совершенствования. Поиск и отбор руководящих кадров. Место поиска и отбора кадров в общей системе управления персоналом. Современные особенности поиска и отбора кадров. Проблема отбора руководящих кадров в сфере государственной и муниципальной службы. Оценка персонала на государственной гражданской службе. Место и роль информационных технологий в кадровой политике региона.

4. Принципы формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе субъекта РФ. Этапы кадрового обеспечения организации. Необходимость формирования новой системы работы с кадровым резервом. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

5. Разработка мер по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе. Понятие и общая характеристика коррупции. Экономические, институциональные и социально-культурные причины коррупции. Региональная политика в сфере противодействия коррупции. Гипотезы о причинах высокой коррупции. Виды коррупции.

Особенности выработки мер по противодействию коррупции. Правовое регулирование противодействию коррупционным проявлениям. Проведение антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов. Формирование подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений кадровой службы в государственных органах. Антикоррупционные требования к государственным и муниципальным служащим.

Разработал:

доцент

кафедры М

А.А. Табашникова

Проверил:
Директор ИЭиУ

И.Н. Сычева