

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

**СОГЛАСОВАНО**

Директор ИЭиУ  
Сычева

И.Н.

## **Рабочая программа дисциплины**

Код и наименование дисциплины: **Б1.В.12 «Кадровая политика органов регионального управления»**

Код и наименование направления подготовки (специальности): **38.03.04  
Государственное и муниципальное управление**

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

Статус дисциплины: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Форма обучения: **очно - заочная**

| <b>Статус</b> | <b>Должность</b>                                | <b>И.О. Фамилия</b> |
|---------------|---|---------------------|
| Разработал    | доцент  | А.А. Табашникова    |
| Согласовал    | Зав. кафедрой «М»                               | И.Н. Сычева         |
|               | руководитель направленности (профиля) программы | Л.А. Коршунов       |

г. Барнаул

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

| Компетенция | Содержание компетенции  | Индикатор | Содержание индикатора  |
|-------------|---|-----------|--|
| ПК-2        | Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе | 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                               |

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

|   |  |
|---|--|
| Дисциплины (практики), предшествующие изучению дисциплины, результаты освоения которых необходимы для освоения данной дисциплины.                 | Основы государственного и муниципального управления, Основы управления персоналом  |
| Дисциплины (практики), для которых результаты освоения данной дисциплины будут необходимы, как входные знания, умения и владения для их изучения. | Государственный и муниципальный менеджмент, Стратегическое планирование развития муниципального образования, Управленческий консалтинг |

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Общий объем дисциплины в з.е. /час: 3 / 108

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

| Форма обучения | Виды занятий, их трудоемкость (час.) |                     |                      |                        | Объем контактной работы обучающегося с преподавателем (час) |
|----------------|--------------------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|---|
|                | Лекции                               | Лабораторные работы | Практические занятия | Самостоятельная работа |   |
| очно - заочная | 16                                   | 0                   | 16                   | 76                     | 38  |

## 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Форма обучения: очно - заочная

Семестр: 6

## **Лекционные занятия (16ч.)**

**1. Кадровый потенциал государственной службы и его эффективность {лекция с заранее запланированными ошибками} (3ч.)[2,3,4]** 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 {дискуссия} (3ч.)[2,3,4]** 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 {беседа} (3ч.)[2,3,4]** 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 {лекция с разбором конкретных ситуаций} (3ч.)[2,3,4]** 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 {ПОПС (позиция, обоснование, пример, следствие) - формула} (4ч.)[2,3,4]** 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

### **Практические занятия (16ч.)**

**1. Кадровый потенциал государственной службы и его эффективность {метод кейсов} (3ч.)[1,4,5]** Оценка трудового потенциала органа региональной власти. Оценка

критериев эффективности занятых служащих. Состояние кадрового потенциала России.

Государственное регулирование формирования кадрового потенциала.

**2. Кадровая политика субъектов РФ как основополагающая концепция управления по целям и результатам {разработка проекта} (3ч.)[1,2,4,6]**

Кадровая политика как целостная и объективно обусловленная система работы с персоналом.

Разработка стратегии кадровой политики в системе государственной службы и муниципальных образований, организация её выполнения, контроль.

**3. Совершенствование кадровой политики на государственной гражданской службе {работа в малых группах} (3ч.)[1,3,4]** Диагностика, мониторинг, контроль основных направлений планирования кадровой деятельности организации.

**4. Принципы формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе субъекта РФ {творческое задание} (3ч.)[1,2,4,5]** Разработка программы подготовки кадрового резерва регионального органа власти

**5. Разработка мер по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе {творческое задание} (4ч.)[1,2,4,6]**

Проведение антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов. Антикоррупционные требования к государственным и муниципальным служащим

### **Самостоятельная работа (76ч.)**

**1. Проработка учебной литературы(5ч.)[2,3,4]**

**2. Проработка конспектов лекций(5ч.)[1]**

**3. Разработка проекта(12ч.)[1,2,3,4]**

**4. Подготовка к тестированию(10ч.)[2,3,4]**

**5. Подготовка реферата(8ч.)[2,3,4]**

**6. Подготовка к экзамену(36ч.)[1,2,3,4]**

**5. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Для каждого обучающегося обеспечен индивидуальный неограниченный доступ к электронно-библиотечным системам: Лань, Университетская библиотека он-лайн, электронной библиотеке АлтГТУ и к электронной информационно-образовательной среде:

1. Киселева (Табашникова) А.А. Повышение эффективности деятельности государственных органов исполнительной власти на основе пространственных аспектов развития трудового потенциала [Электронный ресурс]: Монография.— Электрон. дан.— Барнаул: АлтГТУ, 2015.— Режим доступа: [http://elib.altstu.ru/eum/download/m/Kiseleva\\_monograf.pdf](http://elib.altstu.ru/eum/download/m/Kiseleva_monograf.pdf)

## **6. Перечень учебной литературы**

### **6.1. Основная литература**

2. Противодействие коррупции : учебное пособие / составители М. Ю. Осипов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 128 с. — ISBN 978-5-4497-0814-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/101518.html> (дата обращения: 07.12.2020)

3. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / В. В. Черепанов. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — ISBN 978-5-238-01767-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html> (дата обращения: 07.12.2020)

### **6.2. Дополнительная литература**

4. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html> (дата обращения: 07.12.2020)

## **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

5. Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы. - Режим доступа: <http://Window.edu.ru>

6. Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. - Режим доступа: <http://нэб.рф/>

## **8. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) по дисциплине представлен в приложении А.

## **9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

| <b>№пп</b> | <b>Используемое программное обеспечение</b> |
|------------|---|
| 1          | LibreOffice                                 |
| 2          | Windows                                     |
| 3          | Антивирус Kaspersky                         |

| <b>№пп</b> | <b>Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>   |
|------------|--|
| 1          | Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы ( <a href="http://Window.edu.ru">http://Window.edu.ru</a> )   |
| 2          | Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. ( <a href="http://нэб.рф/">http://нэб.рф/</a> ) |

## **10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

| <b>Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</b> |
|--|
| помещения для самостоятельной работы   |
| учебные аудитории для проведения учебных занятий                                 |

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».