

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.03.2025 10:05:05
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447



Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
международной экономики,
лидерства и менеджмента
_____/А.А. Панарин/
«04» октября 2024г.

Рабочая программа дисциплины

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ**

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
Государственное и муниципальное регулирование
хозяйственных субъектов и предпринимательства

Форма обучения: очная, заочная

Москва

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении». Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры), направленность (профиль): «Государственное и муниципальное регулирование хозяйственных субъектов и предпринимательства» / Т. Л. Мищенко – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова – 27 с.

Рабочая программа магистратуры составлена на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 по направлению подготовки Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2020 г. №1000, профессионального стандарта «Специалист в сфере управления проектами государственно-частного партнерства», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 июля 2020 № 431н (зарегистрировано в Минюсте РФ 17 августа 2020 г. Регистрационный № 59295), согласована и рекомендована к утверждению:

Разработчики:

Т. Л. Мищенко, к. э. н., доцент

Ответственный рецензент:

М.К. Чистякова, кандидат экономических наук, доцент,
декан экономического факультета ОАНО ВО
«Московский психолого-социального университета»
(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры инновационного менеджмента и предпринимательства «04» октября 2024г., протокол №2

Заведующий кафедрой _____ /Т. В. Новикова, к. э. н., доцент

Согласовано от библиотеки _____ /О. Е. Стёпкина

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является ознакомление студентов с эволюцией науки управления персоналом; формирование целостной системы знаний в области управления человеческими ресурсами государственной и муниципальной службы.

Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

- научить студента проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
- обучить навыкам использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
- развить способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Раздел 2. Планирование результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств)
УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>ИУК-3.1. Знает, как организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>ИУК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>ИУК-3.3. Владеет навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели</p>
ПК-3.	Способен утверждать целевые показатели качества и эффективности проекта государственно-частного партнерства	<p>ИПК-3.1 Знать: Системный анализ, теория принятия решений</p> <p>ИПК-3.2 Уметь: Мотивировать участников команды проекта государственно-частного партнерства Организовывать групповую работу, коммуникации по проекту государственно-частного партнерства</p> <p>ИПК-3.3 Владеть: Навыками утверждения целевых показателей качества и эффективности проекта государственно-частного партнерства</p>

ПК-11.	Способен осуществлять контроль работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта государственно-частного партнерства	ИПК-11.1 Знать: Способы планирования и распределения работ в рамках реализации проекта государственно-частного партнерства Методы управления персоналом ИПК-11.2 Уметь: Организовывать групповую работу, коммуникации в рамках проекта государственно-частного партнерства ИПК-11.3 Владеть: Навыками контроля работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта государственно-частного партнерства
ПК-18.	Способен утверждать штатную структуру проекта государственно-частного партнерства	ИПК-18.1 Знать: Способы планирования и распределения работ в рамках реализации проекта государственно-частного партнерства ИПК-18.2 Уметь: Организовывать групповую работу, коммуникации в рамках проекта государственно-частного партнерства ИПК-18.3 Владеть: Навыками утверждения штатной структуры проекта государственно-частного партнерства
ПК-19.	Способен разрабатывать систему мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства	ИПК-19.1 Знать: Методы управления персоналом ИПК-19.2 Уметь: Анализировать фактические результаты проекта государственно-частного партнерства ИПК-19.3 Владеть: Навыками разработки системы мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства

<p>ПК-27.</p>	<p>Способен проводить совещания с участниками проекта государственно-частного партнерства по проблемным вопросам и определение мероприятий по их устранению</p>	<p>ИПК-27.1 Знать: Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих сферу прорабатываемого проекта государственно-частного партнерства Методы управления персоналом Методические документы по государственно-частному партнерству</p> <p>ИПК-27.2 Уметь: Оценивать работу системы управления коммуникациями Анализировать эффективность работы команды проекта государственно-частного партнерства Оценивать эффективность использования ресурсов в рамках проекта государственно-частного партнерства</p> <p>ИПК-27.3 Владеть: Навыками проведения совещаний с участниками проекта государственно-частного партнерства по проблемным вопросам и определение мероприятий по их устранению</p>
<p>ПК-31.</p>	<p>Способен проводить завершение проекта государственно-частного партнерства</p>	<p>ИПК-31.1 Знать: Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих сферу прорабатываемого проекта государственно-частного партнерства</p> <p>ИПК-31.2 Уметь: Анализировать эффективность работы команды проекта государственно-частного партнерства</p> <p>ИПК-31.3 Владеть: Навыками проведения завершения проекта государственно-частного партнерства</p>

Раздел 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении» изучается в 3 семестре, относится к Блоку Б.1 «Дисциплины (модули)», «Часть, формируемая участниками образовательных отношений».

Раздел 4. Объем (трудоемкость) дисциплины (общая, по видам учебной работы, видам промежуточной аттестации)

Трудоемкость дисциплины и виды учебной нагрузки на очной форме обучения

Семестр 3

з.е.	Итого	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинары	Курсовое проектирование	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация
4	144	16		16				103		Зачет с оценкой 9

на заочной форме обучения

Семестр 4										
з.е.	Итого	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинары	Курсовое проектирование	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация
4	144	4		4				136		Зачет с оценкой 9

Тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Разделы / Темы	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинары	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация	Всего часов
3 семестр								
Тема 1. Управление человеческими ресурсами как профессиональная деятельность	2		2		13			17
Тема 2. Современная концепция управления человеческими ресурсами	2		2		13			17

Тема 3. Кадровая политика на государственной и муниципальной службе	2		2		13			17
Тема 4. Кадровое планирование и прогнозирование персонала государственной и муниципальной службы	2		2		13			17
Тема 5. Технологии деловой оценки персонала государственной/муниципальной службы	2		2		13			17
Тема 6. Система профессионального развития государственных/муниципальных служащих	2		2		13			17
Тема 7. Формирование кадрового резерва на государственной/муниципальной службе	2		2		13			16
Тема 8. Формирование организационной культуры на государственной/муниципальной службе	2		2		12			17
Зачет с оценкой							9	9
Итого	16		16		103		9	144

Заочная форма обучения

Разделы / Темы	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинары	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация	Всего часов
3 семестр								
Тема 1. Управление человеческими ресурсами как профессиональная деятельность			1		17			17
Тема 2. Современная концепция управления человеческими ресурсами					17			17
Тема 3. Кадровая политика на государственной и муниципальной службе					17			17
Тема 4. Кадровое планирование и прогнозирование персонала государственной и муниципальной службы	1		1		17			17
Тема 5. Технологии деловой оценки персонала государственной/муниципальной службы	1				17			17
Тема 6. Система профессионального развития государственных /муниципальных служащих	1				17			17

Тема 7. Формирование кадрового резерва на государственной /муниципальной службе			1		17			17
Тема 8. Формирование организационной культуры на государственной/муниципальной службе	1		1		17			16
Зачет с оценкой							9	9
Итого	4		4		136		9	144

Структура и содержание дисциплины

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
1	Управление человеческими ресурсами как профессиональная деятельность	Теоретико-методологические и правовые основы управления человеческими ресурсами в органах власти Профессиональные стандарты в области управления персоналом Сущность понятия «управление персоналом». История возникновения дисциплины. Эволюция управления персоналом.
2	Современная концепция управления человеческими ресурсами	Основные тенденции развития управления персоналом в современном мире и в Российской Федерации. Современные тенденции управления человеческими ресурсами Модели управления человеческими ресурсами
3	Кадровая политика на государственной и муниципальной службе	Кадровая политика организации как целостная стратегия работы с персоналом. Кадровая политика государства. Содержание, цели и принципы. Виды государственной кадровой политики. Кадровая политика организации: основная цель, основные направления; характеристика Система управления персоналом и состав ее подсистем. Объекты управления, носители функций управления в иерархической системе управления персоналом организации.
4	Кадровое планирование и прогнозирование персонала государственной и муниципальной службы	Сущность кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации. Цели: кадровые стратегии, кадровые цели, кадровые задачи и мероприятия. Оперативный план работы с персоналом. Определение потребности в персонале. Качественная потребность, количественная потребность.

5	Технологии деловой оценки персонала государственной/муниципальной службы	<p>Конкурсные процедуры на государственной /муниципальной службе</p> <p>Разновидности оценки трудовой деятельности: внешняя (коллектива или руководителя), внутренняя (самооценка), оценка по основным параметрам деятельности (комплексная, локальная, пролонгированная, экспрессивная). Методика проведения различных типов оценки (рейтингов, парных сравнений, тестирований и т.д.). Использование регуляторов оценки.</p> <p>Связь оценки с мотивацией деятельности и четкость функциональных обязанностей специалиста. Установки руководителя при оценивании персонала: на поощрение или порицание. Содержание оценки управленческого персонала: личные качества, оценка труда, оценка результатов труда. Цели оценки, методы оценки, процедура оценки.</p> <p>Система аттестации кадров. Основные функции аттестации. Процедура аттестации.</p>
6	Система профессионального развития государственных /муниципальных служащих	<p>Цели обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации. Разработка организационной структуры и функций подразделений по обучению персонала. Методика определения потребности в обучении. Понятие профессионального развития. Планирование обучения персонала. Виды обучения персонала. Формы и методы профессионального развития.</p> <p>Формы переподготовки и тренинг. Оценка эффективности переподготовки и повышения квалификации.</p>
7	Формирование кадрового резерва на государственной /муниципальной службе	<p>Основные категории при работе с резервом: цели резерва; отбор персонала в состав резерва; расстановка; ротация; стажировка и т.п. Алгоритм системной работы с резервом. Формирование кадрового резерва. Критерии отбора резерва руководящих кадров. Формы и методы работы с кадровым резервом.</p>
8	Формирование организационной культуры на государственной/муниципальной службе	<p>Организационная культура государственной службы как фактор формирования имиджа государственных служащих.</p> <p>Значение власти, иерархии и культуры управления при построении системы взаимоотношений персонала.</p> <p>Организационной культуры как определяющий фактор морального климата организации и совокупность социальных и нравственных ценностей, разделяемых членами организации. Культура, личность, управление и основные функции культуры в организации. Классификация видов культуры управления. Факторы формирования, развития культуры управления, ее участия в увеличении добавленной стоимости. Формальная организационная культура и теневая (реальная) организационная культура.</p> <p>Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; язык общения; внешний вид; привычки, традиции; отношения к рабочему времени; взаимоотношения между людьми; ценности; вера в успех; трудовая этика и мотивация персонала.</p>

**Занятия семинарского типа
(Практические занятия, Семинарские занятия, Лабораторные занятия)**

Общие рекомендации по подготовке к семинарским занятиям. При подготовке к работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на

следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний. Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия. Работа во время проведения занятия семинарского типа включает несколько моментов: а) консультирование обучающихся преподавателями с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, б) самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

Тема 5. Технологии деловой оценки персонала государственной/муниципальной службы

1. Методы деловой оценки персонала.
2. Конкурсный отбор на государственную службу в РФ: ключевые особенности.
3. Квалификационные требования к должностям гражданской службы (ст. 12 ФЗ от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ)

Тема 6. Система профессионального развития государственных /муниципальных служащих

1. Обучение и профессиональное развитие: общее и отличие.
2. Основы обучения и развития государственных (муниципальных) служащих: закреплённость в нормативно-правовых актах.
3. Методы обучения, применяемые на государственной (муниципальной) службе.

Тема 7. Формирование кадрового резерва на государственной /муниципальной службе

1. Кадровый резерв на гражданской службе (ст. 64. 79-ФЗ от 27.07.2004 г.)
2. Основные этапы организации процедуры по зачислению в кадровый резерв.
3. Порядок включения государственных служащих (граждан) в кадровый резерв государственного органа.

Тема 8. Формирование организационной культуры на государственной/муниципальной службе

1. Особенности организационной культуры в органах государственной власти.
2. Методы диагностики организационной культуры.
3. Нормативно-правовые основы формирования организационной культуры в органах власти.

Раздел 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Наряду с чтением лекций и проведением семинарских занятий неотъемлемым элементом учебного процесса является *самостоятельная работа*. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для успешной подготовки и защиты выпускной работы бакалавра. Формы самостоятельной работы, обучаемых могут быть разнообразными. Самостоятельная работа включает: изучение литературы, веб-ресурсов, оценку, обсуждение и рецензирование публикуемых статей; ответы на контрольные вопросы; решение задач; самотестирование. Выполнение всех видов самостоятельной работы увязывается с изучением конкретных тем.

Самостоятельная работа

Наименование разделов/тем	Виды занятий для самостоятельной работы
----------------------------------	--

Тема 1. Управление человеческими ресурсами как профессиональная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ
Тема 2. Современная концепция управления человеческими ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ
Тема 3. Кадровая политика на государственной и муниципальной службе	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ
Тема 4. Кадровое планирование и прогнозирование персонала государственной и муниципальной службы	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ
Тема 5. Технологии деловой оценки персонала государственной/муниципальной службы	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ
Тема 6. Система профессионального развития государственных /муниципальных служащих	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ
Тема 7. Формирование кадрового резерва на государственной /муниципальной службе	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ
Тема 8. Формирование организационной культуры на государственной/муниципальной службе	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ

5.1. Примерная тематика эссе¹

1. Ограничения, связанные с государственной службой.
2. Анализ современных тенденций применения конкурсного отбора на должности в системе государственного и муниципального управления.
3. Карьера в области управления персоналом: проблемы, тенденции, противоречия.
4. Методика подготовки и применения профессиограмм личности.
5. Характеристика должности гражданской службы.
6. Классные чины гражданской службы.
7. Должностная структура федеральной гражданской службы.
8. Применение систем вознаграждений персонала: опыт, проблемы, перспективы.
9. Современные подходы при формировании в организациях коллективов по принципу «команды».
10. Современные способы и методы организации труда персонала управления.
11. Сравнительный анализ опыта европейских государств по формированию системы управления персоналом.
12. Стилль управления - интегральный критерий оценки уровня культуры управления в организации: понятие, виды, формы проявления.
13. Тенденции, проблемы и перспективы нахождения женщин на руководящих управленческих должностях.
14. Теория и практика аттестации персонала (на государственной службе, в системе муниципального управления).
15. Традиции, ценности, особенности культуры и иные факторы, влияющие на отбор работников в сферу государственного и муниципального управления.
16. Управление человеческими ресурсами: социокультурные проблемы.
17. Задачи управления человеческими ресурсами в процессе стратегического планирования социально – экономического развития государства и регионов.
18. Построение корпоративной культуры в рамках стратегии УЧР в государственном и управлении.
19. Инструменты управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении.
20. Сущность стратегического лидерства.

5.2. Примерные задания для самостоятельной работы

Задание 1.

Сегодня в систему государственного и муниципального управления стремительно внедряются инновационные кадровые технологии, уже эффективно себя показавшие в сфере бизнеса. Однако перенос всех кадровых инноваций ограничивается спецификой государственной службы.

Каковы, на ваш взгляд, причины ограничений переноса кадровых технологий из бизнеса в сферу ГИМУ? Какие риски могут возникнуть?

Какие технологии вы бы предложили для внедрения в область кадрового менеджмента в органах власти?

Задание 2.

Проведите анализ квалификационных требований к должности государственного (муниципального) служащего, изучив должностной регламент (должностную инструкцию) по следующим параметрам (заполните таблицу).

Должностной регламент:

¹ Перечень тем не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

Орган власти _____
 Вид власти _____
 Название должности _____
 Категория должности _____
 Группа должности _____

№ п/п	Параметры квалификационных требований	Основные положения квалификационных требований
1	Уровень образования	
2	Стаж	
3	Специальность, направление подготовки	
4	Знания, умения, навыки	
5	Личностные качества	

Раздел 6. Оценочные и методические материалы по образовательной программе (фонд оценочных средств) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

6.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

В процессе освоения учебной дисциплины для оценивания сформированности требуемых компетенций используются оценочные материалы (фонды оценочных средств), представленные в таблице

Планируемые результаты, характеризующие этапы формирования компетенции	Содержание учебного материала	Примеры контрольных вопросов и заданий для оценки знаний, умений, владений
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
ИУК-3.1.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИУК-3.2.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИУК-3.3.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-3. Способен утверждать целевые показатели качества и эффективности проекта государственно-частного партнерства		
ИПК-3.1.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-3.2.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-3.3.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-11. Способен осуществить контроль работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта государственно-частного партнерства		
ИПК-11.1.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины

ИПК-11.2.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-11.3.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-18. Способен утверждать штатную структуру проекта государственно-частного партнерства		
ИПК-18.1.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-18.2.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-18.3.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-19. Способен разрабатывать систему мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства		
ИПК-19.1.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-19.2.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-19.3.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-27. Способен проводить совещания с участниками проекта государственно-частного партнерства по проблемным вопросам и определение мероприятий по их устранению		
ИПК-27.1.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-27.2.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-27.3.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ПК-31. Способен проводить завершение проекта государственно-частного партнерства		
ИПК-31.1.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-31.2.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины
ИПК-31.3.	П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины	П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины

6.2. Типовые вопросы и задания

Перечень вопросов

1. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами.
2. Стратегии развития персонала организации.
3. Разработка показателей оценки эффективности службы управления персоналом.
4. Жизненный цикл организации и УЧР.
5. Должности гражданской службы: классификация.
6. Квалификационные требования к должностям гражданской службы.
7. Гражданский служащий: правовой статус.
8. Основные права гражданского служащего.
9. Основные обязанности гражданского служащего.
10. Ограничения, связанные с гражданской службой.
11. Запреты, связанные с гражданской службой.
12. Требования к служебному поведению гражданского служащего.

13. Выбор стратегии УЧР.
14. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
15. Кадровый мониторинг.
16. Маркетинг человеческих ресурсов.
17. Проблемы подбора персонала в сфере ГиМУ.
18. Необходимость программ адаптации персонала.
19. Тенденции в развитии технологий оценки персонала.
20. Аттестация.
21. Обучение персонала в государственных организациях.
22. Профессиональное обучение государственных/ муниципальных служащих.
23. Сравнительные характеристики современных технологий обучения персонала.
24. Проблемы оценки эффективности обучения.
25. Критерии оценки программ обучения персонала.
26. Определение коэффициента человеческого развития.
27. Нематериальное стимулирование и особенности его применения в государственных организациях.
28. Повышение заработной платы: преимущества и недостатки.
29. Специфика мотивации и стимулирования государственных служащих.
30. Необходимость планирования карьеры работников сферы ГиМУ
31. Карьера работников сферы ГиМУ: планирование и проблемы развития.
32. Выбор карьеры государственного служащего: обоснование и проблемы.
33. Возможности карьерного роста в государственной организации.
34. Создание кадрового резерва: возможности и риски.
35. Управление рабочим временем.
36. Корпоративные системы мотивации труда.
37. Компенсационный менеджмент в системе УЧР
38. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
39. Урегулирование конфликта интересов на гражданской службе.
40. Организационное поведение.

6.3. Примерные тестовые задания

Полный банк тестовых заданий для проведения компьютерного тестирования находится в электронной информационной образовательной среде и включает более 60 заданий из которых в случайном порядке формируется тест, состоящий из 20 заданий.

Компетенции	Типовые вопросы и задания
--------------------	----------------------------------

<p>УК-3</p>	<p>1. Укажите верное утверждение. Г. Форд ... создал модель управления кадрами не придавал кадрам большого значения *создал кадровую систему в соответствии с целями своего предприятия разработал принципы кадровой политики</p> <p>2. Согласно Э. Мэйо основным фактором повышения производительности труда являются ... *групповые интересы условия труда интересы большинства работающих условия отдыха</p> <p>3. Понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека, – это ... персонал *человеческие ресурсы трудовые ресурсы кадры</p>
<p>ПК-3</p>	<p>1. Согласно теории А. Маслоу все потребности должны удовлетворяться ... одинаково *поэтапно в соответствии с возможностями организации минимально</p> <p>2. Должности государственной службы подразделяются на: *должности федеральной государственной гражданской службы; должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации; воинские должности; должности федеральной государственной службы иных видов. должности федеральной государственной гражданской службы и воинские должности должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и воинские должности воинские должности и должности федеральной государственной службы иных видов</p> <p>3. Прямой характер управленческого воздействия носят ... методы управления персоналом. физиологические экономические *административные социально-психологические</p>

<p>ПК-11</p>	<p>1.Административные методы управления персоналом не основываются на отношениях ... дисциплины ответственности, *заинтересованности единоначалия</p> <p>2. На какие группы в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» подразделяются должности государственной гражданской службы? *высшая, главная, ведущая, старшая, младшая; помощники, советники, руководители, специалисты, обеспечивающие специалисты; руководители, референты, консультанты, обслуживающий персонал; коллегиальные, единоличные.</p> <p>3. По уровню непосредственного влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию в организации выделяют ряд типов кадровой политики. К ним не относится ... кадровая политика. активная реактивная превентивная *динамическая</p>
<p>ПК-18</p>	<p>1.Решение стратегических задач НЕ происходит в условиях ... управления. *манипуляторного стратегического тактического оперативного</p> <p>2. Различают три уровня планирования персонала. Укажите лишний. стратегический тактический оперативный *элементарный</p> <p>3.Процесс, в ходе которого отбирается лучший среди претендентов, более других соответствующий требованиям рабочего места – это ... наем на работу отбор кандидатов на вакантную должность маркетинг персонала *подбор персонала</p>

ПК-19	<p>1. Материальные издержки обычно выше, если обратиться к ... привлечения персонала. *внешнему источнику внутреннему источнику внешнему и внутреннему источникам смешанному источнику</p> <p>2. Предельный возраст пребывания на государственной гражданской службе в Российской Федерации: 50 лет; 55 лет; 60 лет; *65 лет.</p> <p>3. Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда, – это ... профессиональная ориентация социализация *адаптация деловая оценка</p>
--------------	--

ПК-27

1. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. Руководитель в подобной ситуации должен ...
опекать новичка, контролировать его действия
защищать от критики других сотрудников
не вмешиваться в процесс адаптации
*назначить одного из сотрудников наставником

2. Что из перечисленного является ограничением, связанным с государственной гражданской службой?
использование в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средств материально-технического и иного обеспечения, другого государственного имущества, а также передача их другим лицам;
*представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу;
использование преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;
прекращение исполнения должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора

3. На активном участии всего коллектива в решении управленческих проблем, соблюдении прав и свобод участников трудового процесса, развитии их творческого потенциала и инициативы при ведущей роли руководителя в принятии решений и обеспечении их выполнения основан ... стиль управления.
авторитарный
*демократический
либеральный
тоталитарный

ПК-31	<p>1. Письменный документ, в котором содержится информация о том, что должен делать работник, занимающий данную должность, каким образом и в каких условиях выполняется данная работа – это ... описание рабочего места профессиограмма *должностная инструкция квалификационная карта</p> <p>2. Квалификационные разряды присваиваются муниципальным служащим. конкурса должностных проверок * по результатам квалификационного экзамена или аттестации и указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным должностям муниципальной службы в соответствии с классификацией муниципальных должностей муниципальной службы профессиональной переподготовки</p> <p>3. Что из перечисленного является ограничением, связанным с государственной гражданской службой? использование в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средств материально-технического и иного обеспечения, другого государственного имущества, а также передача их другим лицам; *представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу; использование преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума; прекращение исполнения должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора</p>
--------------	---

6.4. Оценочные шкалы

6.4.1. Оценивание текущего контроля

Целью проведения текущего контроля является достижение уровня результатов обучения в соответствии с индикаторами компетенций.

Текущий контроль может представлять собой письменные индивидуальные задания состоящие из 5/3 вопросов или в форме тестовых заданий по изученным темам до проведения промежуточной аттестации. Рекомендованный планируемый период проведения текущего контроля за 6/3 недели до промежуточной аттестации.

Шкала оценивания при тестировании

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-70%

Шкала оценивания при письменной работе

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу

6.4.2. Оценивание самостоятельной письменной работы (контрольной работы, эссе)

При оценке учитывается:

1. Правильность оформления
2. Уровень сформированности компетенций.
3. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
4. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
5. Логика, структура и грамотность изложения письменной работы.
6. Полнота изложения материала (раскрытие всех вопросов)
7. Использование необходимых источников.
8. Умение связать теорию с практикой.
9. Умение делать обобщения, выводы.

Шкала оценивания контрольной работы и эссе

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу

6.4.3. Оценивание ответов на вопросы и выполнения заданий промежуточной аттестации

При оценке знаний учитывается уровень сформированности компетенций:

1. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
2. Уровень знания фактического материала в объеме программы.

3. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
4. Умение связать теорию с практикой.
5. Умение делать обобщения, выводы.

Шкала оценивания на экзамене, зачете с оценкой

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично	<p>Обучающийся должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
Хорошо	<p>Обучающийся должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; - достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
Удовлетворительно	<p>Обучающийся должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Неудовлетворительно	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Шкала оценивания на зачете

Оценка	Критерии выставления оценки
«Зачтено»	<p>Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</p>

«Не зачтено»	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.
--------------	---

6.4.4. Тестирование

Шкала оценивания

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

6.5. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания сформированных компетенций в соответствии с ООП

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на занятиях семинарского типа. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от обучающегося проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки можно трактовать как автоматизированные умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении обучающимися практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы и т.д.

Устный опрос – это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой обучающихся (фронтальный опрос) или с отдельными обучающимися (индивидуальный опрос) с целью оценки сформированности у них основных понятий и усвоения учебного материала. Устный опрос может использоваться как вид контроля и метод оценивания формируемых компетенций (как и качества их формирования) в рамках самых разных форм контроля, таких как: собеседование, коллоквиум, зачет, экзамен по дисциплине. Устный опрос (УО) позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. УО обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Воспитательная функция УО имеет ряд важных аспектов: профессионально-этический и нравственный аспекты, дидактический (систематизация материала при ответе, лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и др. Обучающая функция УО состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или

экзамену. УО обладает также мотивирующей функцией: правильно организованные собеседование, коллоквиум, зачёт и экзамен могут стимулировать учебную деятельность студента, его участие в научной работе.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест может предоставлять возможность выбора из перечня ответов (один или несколько правильных ответов).

Семинарские занятия. Основное назначение семинарских занятий по дисциплине – обеспечить глубокое усвоение обучающимися материалов лекций, прививать навыки самостоятельной работы с литературой, воспитывать умение находить оптимальные решения в условиях изменяющихся отношений, формировать современное профессиональное мышление обучающихся. На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний, умений, определяет уровень сформированности компетенций.

Коллоквиум может служить формой не только проверки, но и повышения производительности труда студентов. На коллоквиумах обсуждаются отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса, обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий, а также рефераты, проекты и иные работы обучающихся.

Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Профессионально-ориентированное эссе – это средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной профессионально-ориентированной проблеме.

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Ситуационный анализ (кейс) – это комплексный анализ ситуации, имевший место в реальной практике профессиональной деятельности специалистов. Комплексный анализ включает в себя следующие составляющие: причинно-следственный анализ (установление причин, которые привели к возникновению данной ситуации, и следствий ее развертывания), системный анализ (определение сущностных предметно-содержательных характеристик, структуры ситуации, ее функций и др.), ценностно-мотивационный анализ (построение системы оценок ситуации, ее составляющих, выявление мотивов, установок, позиций действующих лиц); прогностический анализ (разработка перспектив развития событий по позитивному и негативному сценарию), рекомендательный анализ (выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации), программно-целевой анализ (разработка программ деятельности для разрешения данной ситуации).

Творческое задание – это частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения интегрировать знания различных научных областей, аргументировать собственную точку зрения, доказывать правильность своей позиции. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Деловая и/или ролевая игра – совместная деятельность группы обучающихся и

преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

«Круглый стол», дискуссия – интерактивные оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Занятие может проводить по традиционной (контактной) технологии, либо с использованием телекоммуникационных технологий.

Проект – конечный профессионально-ориентированный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Раздел 7. Методические указания для обучающихся по основанию дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университета. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

С этой целью: внимательно прочитайте материал предыдущей лекции; ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции; внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради; запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции; постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке; узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия.

Самостоятельная работа. Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету, экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты. При подготовке

к зачету обратите внимание на защиту практических заданий на основе теоретического материала. При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

7.1. Методические рекомендации по написанию эссе

Эссе (от французского *essai* – опыт, набросок) – жанр научно-публицистической литературы, сочетающей подчеркнуто-индивидуальную позицию автора по конкретной проблеме.

Главными особенностями, которые характеризуют эссе, являются следующие положения:

- собственная позиция обязательно должна быть аргументирована и подкреплена ссылками на источники, авторитетные точки зрениями и базироваться на фундаментальной науке. Небольшой объем (4–6 страниц), с оформленным списком литературы и сносками на ее использование;
- стиль изложения – научно-исследовательский, требующий четкой, последовательной и логичной системы доказательств; может отличаться образностью, оригинальностью, афористичностью, свободным лексическим составом языка;
- исследование ограничивается четкой, лаконичной проблемой с выявлением противоречий и разрешением этих противоречий в данной работе.

7.2. Методические рекомендации по использованию кейсов

Кейс-метод (Case study) – метод анализа реальной ситуации, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Кейс как метод оценки компетенций должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания;
- иметь междисциплинарный характер;
- иметь достаточный объем первичных и статистических данных;
- иметь соответствующий уровень сложности, иллюстрировать типичные ситуации, иметь актуальную проблему, позволяющую применить разнообразные методы анализа при поиске решения, иметь несколько решений.

Кейс-метод оказывает содействие развитию умения решать проблемы с учетом конкретных условий и при наличии фактической информации. Он развивает такие квалификационные характеристики, как способность к проведению анализа и диагностики проблем, умение четко формулировать и высказывать свою позицию, умение общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать информацию, которая поступает в вербальной и невербальной форме.

7.3. Требования к компетентностно-ориентированным заданиям для демонстрации выполнения профессиональных задач

Компетентностно-ориентированное задание – это всегда практическое задание, выполнение которого нацелено на демонстрацию доказательств наличия у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, знаний, умений, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Компетентностно-ориентированные задания бывают разных видов:

- направленные на подготовку конкретного практико-ориентированного продукта (анализ документов, текстов, критика, разработка схем и др.);

• аналитического и диагностического характера, направленные на анализ различных аспектов и проблем;
связанные с выполнением основных профессиональных функций (выполнение конкретных действий в рамках вида

РАЗДЕЛ 8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 389 с. — ISBN 978-5-394-03561-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/110943.html>
2. Шпак, А. С. Инновационная стратегия в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие / А. С. Шпак. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4486-0713-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/83267.html>

Дополнительная литература

1. Барбарская, М. Н. Основы управления человеческими ресурсами : учебное пособие / М. Н. Барбарская. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 183 с. — ISBN 978-5-7964-2200-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/111395.html>
2. Давыденко, Т. А. Управление человеческими ресурсами : практикум / Т. А. Давыденко, Е. Ю. Кажанова. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. — 160 с. — ISBN 978-5-361-00491-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/80528.html>
3. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — Москва : Дашков и К, 2019. — 208 с. — ISBN 978-5-394-02527-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/85681.html>
4. Бирман Л.А., Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Бирман Л.А.. — Москва : Дело, 2018. — 346 с. — ISBN 978-5-7749-1345-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/95136.html>
5. Люшина, Э. Ю. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Э. Ю. Люшина, Е. Г. Моисеева, Е. О. Тихонова. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-4487-0158-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/68733.html>
6. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/81502.html>
7. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии : монография / К. Г. Кязимов. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. — ISBN 978-5-4487-0179-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/73627.html>
8. Смарт-технологии в управлении человеческими ресурсами и данными о людях : учебное пособие / Р. А. Долженко, Н. В. Тонких, Е. Е. Лагутина [и др.]. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 141 с. — ISBN 978-5-4497-1178-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.IPRsmarthop.ru/118883.html>

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса для выполнения выпускной квалификационной работы, включая программное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при прохождении практики, включая программное обеспечение, Интернет-ресурсы, базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Интернет-ресурсы,

1. Бюро экономического анализа (Россия) <http://bea.triumvirat.ru/russian>
2. Коллекция текстов российских ученых, переводы статей и книг известных западных экономистов <http://www.libertarium.ru>
3. Сайт Всемирного банка <http://www.vsemirnyjbank.org/>
4. Сайт всемирной торговой организации <http://www.wto.ru/>
5. Сайт Евразийского экономического сообщества <http://evrazes.com>
6. Сайт Евростата <https://ec.europa.eu/eurostat/>
7. Сайт Международного валютного фонда <http://www.imf.org>
8. Сайт Международной организации труда <http://www.unrussia.ru>
9. Сайт министерства финансов Российской Федерации <https://www.minfin.ru/ru/>
10. Сайт Пенсионного фонда Российской Федерации <http://www.pfrf.ru>

Современные профессиональные базы данных

11. Сайт Росстата <http://www.gks.ru>
12. Сайт Федеральной налоговой службы www.nalog.ru
13. Сайт Центрального банка Российской Федерации <https://www.cbr.ru>

Комплект лицензионного программного обеспечения

Microsoft Open Value Subscription для решений Education Solutions № Tr000544893 от 21.10.2020 г. MDE Windows, Microsoft Office и Office Web Apps. (срок действия до 01.11.2023 г.)

Антивирусное программное обеспечение ESET NOD32 Antivirus Business Edition договор № ИС00-006348 от 14.10.2022 г. (срок действия до 13.10.2025 г.)

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 244/09/16-к от 15.09.2016, от 11.05.2022 г.) (срок действия до 10.07.2023 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRSMART лицензионный договор от 01.09.2021 г. №8234/21С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX № SIO -3079/2022 от 12.01.2022 г. (срок действия до 27.01.2024 г.)

Свободно распространяемое программное обеспечение

Комплект онлайн сервисов GNU ImageManipulationProgram, свободно распространяемое программное обеспечение

Программное обеспечение отечественного производства:

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 244/09/16-к от 15.09.2016, от 11.05.2022 г.) (срок действия до 10.07.2023 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный оговор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRSMART лицензионный договор от 01.09.2021 г. №8234/21С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX № SIO -3079/2022 от 12.01.2022 г. (срок действия до 27.01.2024 г.)

РАЗДЕЛ 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	<u>Оборудование:</u> специализированная мебель (мебель аудиторная (40 столов, 80 стульев, доска передвижная аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя. <u>Технические средства обучения:</u> персональный компьютер; мультимедийное оборудование плазменный экран, пульт).
Помещение для самостоятельной работы	Специализированная мебель (9 столов, 9 стульев), персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета