

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по выполнению практических работ
по дисциплине «Государственная кадровая политика»
для студентов направления подготовки 38.03.04 «Государственное и
муниципальное управление»

**Ставрополь
2026**

Введение

Разработка и реализация концепции государственной кадровой политики обусловлены необходимостью последовательного государственного регулирования кадровых процессов, учитывающего позитивный и негативный опыт социально-политических и экономических преобразований, зарубежную политику кадрового менеджмента во всех сферах управления обществом, а также объективные условия современной социально-политической реальности. В этих условиях необходимы глубокий анализ новых кадровых процессов и отношений, повышение научной обоснованности работы с персоналом, выбор более эффективных кадровых технологий, особенно в сфере государственного и муниципального управления.

В соответствии с этим в качестве основополагающей цели преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области государственной кадровой политики как важном факторе проведения в стране и регионах демократических и рыночных преобразований, новых подходов к определению целей, приоритетов и принципов, к выработке механизмов включения человеческих ресурсов в модернизацию различных сфер общества.

Сформулированная цель изучения курса может быть достигнута решением следующих задач:

- систематизировать представления о государственной кадровой политике;
- дать представление о кадровых ресурсах государства и механизмах управления ими;
- освоить современные методы анализа и разработки концепций кадровой политики региональных органов государственной власти;
- развить практические навыки и умения кадровой работы, особенно в аппарате государственной и муниципальной службы;
- овладеть современными методами анализа и разработки концепций кадровой политики органов государственной власти;
- получить навыки использования эффективных кадровых технологий.

Методические указания содержат рекомендации к практическим работам студентов, список рекомендованной литературы.

Содержание

Практическое занятие 1. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина: Сущность государственной кадровой политики	4
Практическое занятие 2. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина: Концепция ГКП: научные подходы к определению	5
Практическое занятие 3. Современная концепция государственной кадровой политики РФ: Цели, приоритеты и стратегические направления реализации ГКП	6
Практическое занятие 4. Современная концепция государственной кадровой политики РФ: Субъекты ГКП	8
Практическое занятие 5. Правовые основы государственной кадровой политики: Роль федеральных и региональных органов власти в законодательном обеспечении ГКП	9
Практическое занятие 6. Правовые основы государственной кадровой политики: Место кадровой политики среди основных направлений политического управления	11
Практическое занятие 7. Организация кадровой работы и кадровая служба государственного органа: Проблемы кадрового обеспечения аппаратов органов государственной и муниципальной власти региона	12
Практическое занятие 8. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления: Базовые и специфические механизмы государственной кадровой политики	14
Практическое занятие 9. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы: Деловая игра: Концепция кадровой политики в органах государственной власти региона	15
Практическое занятие 10. Особенности осуществления кадровой политики в условиях федеративного государства: Механизм взаимоотношений политических партий и государства в работе с кадрами	17
Практическое занятие 11. Особенности осуществления кадровой политики в условиях федеративного государства: Особенности геополитического фактора Северного Кавказа: глобальный и локальный аспекты; основные геополитические параметры.	18
Практическое занятие 12. Организация кадровой работы и кадровая служба государственного органа: Пути развития и качественного улучшения состава кадров	20
Практическое занятие 13. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы: Этический кодекс государственного служащего как система определенных нравственных стандартов, конкретных норм поведения особой социально-профессиональной группы	21
Практическое занятие 14. Ценностные и нравственные основы реализации кадровой политики: Типы нравственных норм: предписывающие, запретительные и рекомендательные	22
Практическое занятие 15. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления: Ответственность как фактор эффективности в социальном управлении	24
Практическое занятие 16. Ценностные и нравственные основы реализации кадровой политики: Технологии повышения ответственности в государственном и муниципальном управлении	25
Рекомендуемая литература	29

Практическое занятие №1

Тема: Государственная кадровая политика и кадровая доктрина: Сущность государственной кадровой политики

Цель: Изучить содержание современной государственной кадровой политики как социального явления.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Формирование и реализация кадровой политики государства – сложный, противоречивый и многогранный процесс, который начинается с выявления ее теоретических, концептуальных основ, ее природы и предназначения, что позволяет верно определить ее цели, задачи, сущностные черты, принципы и приоритеты; с научных позиций раскрыть систему кадрового обеспечения государственных органов и негосударственных организаций, механизмы и технологии реализации этой политики. От этого в конечном счете зависит результативность функционирования кадрового корпуса страны, эффективность всей системы государственного управления.

Теоретическая часть:

Кадровая политика по своему предназначению, содержанию и роли в системе государственного управления выступает важнейшим социально-политическим явлением в жизни и деятельности любого государства и общества. Для ее успешного претворения в жизнь прежде всего необходимо теоретическое обоснование государственной кадровой политики.

Кадровая политика – система теоретических знаний, взглядов, установок государственных органов, негосударственных организаций, должностных лиц, направленная на установление стратегии, принципов и приоритетов этой политики, на определение кадровой доктрины, эффективных форм и методов кадровой деятельности.

Кадровая политика – явление многоуровневое. Существует общенациональная кадровая политика, обусловленная историческими и политическими традициями, менталитетом народа, предпочтениями политических лидеров. Существует государственная кадровая политика, то есть кадровая политика государства, подразделяющаяся у нас на федеральную государственную кадровую политику и региональную государственную кадровую политику (субъектов Федерации). Сегодня мы имеем право говорить о состоявшейся муниципальной кадровой политике как инструменте муниципальной власти. В негосударственном, частном секторе имеет место своя корпоративная, частная и даже личная кадровая политика.

В широком смысле слова под государственной кадровой политикой понимается система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране. В узком смысле государственная кадровая политика – это выражение стратегии государства по

формированию, профессиональному развитию и востребованию кадрового потенциала страны; это наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в обществе.

Государственная кадровая политика – объективно обусловленное социальное явление. Она объективна по своему содержанию в том смысле, что отражает объективные закономерности развития реальных кадровых процессов и отношений в стране, формулирует в виде целей, задач и принципов устойчивые и повторяющиеся в них кадровые связи-отношения. В то же время государственная кадровая политика субъективна по своей природе по методам и технологиям формирования и реализации, поскольку проводится в жизнь людьми. Поэтому механизмы реализации ГKP во многом определяются субъективными факторами – воспитанием, образованием, образом мышления, традициями, опытом и личными предпочтениями руководителей. Важно, чтобы в деле формирования и реализации ГKP субъективные факторы не противоречили объективным.

Вопросы и задания:

1. Установить содержательные элементы государственной кадровой политики.
2. Выделить факторы, влияющие на разработку государственной кадровой политики.

Практическое занятие №2

Тема: Государственная кадровая политика и кадровая доктрина: Концепция ГKP: научные подходы к определению

Цель: Получить представление о концептуальных основах формирования государственной кадровой политики.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;
механизмы реализации государственной кадровой политики;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;
разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Первым этапом выработки государственной кадровой политики является теоретическое обоснование и определение концепции данной политики.

Теоретическая часть:

Концепция государственной кадровой политики – система исходных позиций и ведущих идей, раскрывающих научные основы подхода государства к решению кадровых проблем, задачи и приоритетные направления формирования, развития и рационального использования кадрового потенциала и кадрового состава страны. Концепция ГKP – это ее научно-теоретический фундамент, выражение кадровой доктрины и стратегии государства в этой области. Одновременно это программная позиция государства в кадровой деятельности, научная основа кадровой практики государственных органов.

Без четкой концепции, следуя лишь в русле текущих кадровых вопросов, можно

потерять стратегическое направление и цель государственной кадровой политики, которая в итоге станет ненаучной, конъюнктурной, непрогнозируемой, узковедомственной, а кадровая деятельность – закрытой и коррупционной. Концепция и сама кадровая политика во многом совпадают по содержанию, но они не тождественны. Концепция ГКП – научное выражение этой политики. Концепция становится государственной политикой тогда, когда она официально признана и нормативно узаконена на высшем государственном уровне. После этого идеи и положения, заложенные в концепции, становятся официальной стратегией и тактикой работы государства с кадрами. Пока этого нет. Но концептуальные основы проводимой ныне государственной кадровой политики реально существуют и работают, т.е. применяются в практике кадровой работы на государственном уровне.

Сущностные черты государственной кадровой политики (содержательные принципы): научная обоснованность, реалистичность и созидательность, ориентированность на укрепление российской государственности, комплексность, целостность и многоуровневость, перспективность, демократичность, духовность, нравственность, правовое обеспечение.

Одним из главных условий реализации целей и задач государственной кадровой политики является определение и проведение в жизнь кадровой доктрины государства. Кадровая доктрина близка к концепции кадровой политики, но имеет свою специфику. Доктрина – это главный постулат, исходная концептуальная идея, посредством которой выражается суть кадровой политики.

Требования новой кадровой доктрины заключаются в следующем:

- подбор, расстановка и продвижение кадров должны регламентироваться только законом. Только закон может ликвидировать произвол и субъективизм руководителя в работе с кадрами;

- взаимодействие государства и личности в процессе трудовой и служебной деятельности, их социально-трудовые отношения должны строиться на новой – партнерской основе;

- в основе новой кадровой доктрины и кадровой политики должны лежать принципы демократизма, гуманизма и социальной справедливости.

Суть демократической кадровой доктрины состоит также в том, что государство и человек – социальные партнеры на рынке труда. Они взаимозависимы и взаимответственны.

Вопросы и задания:

1. Изучить состав концептуальной модели ГКП.
2. Выделить необходимые условия для демократической кадровой доктрины.
3. Установить особенности концепции ГКП в РФ.

Практическое занятие №3

**Тема: Современная концепция государственной кадровой политики РФ:
Цели, приоритеты и стратегические направления реализации ГКП**

Цель: Изучить стратегические цели государственной кадровой политики и проблемы их обеспечения.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;

механизмы реализации государственной кадровой политики;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Первостепенным в кадровой политике государства, как главного субъекта ГКП, является определение верных приоритетов государственной кадровой политики и настойчивое претворение их в жизнь.

Теоретическая часть:

Главными целями государственной кадровой политики Российской Федерации являются:

- определение места и роли государства в реализации конституционного принципа создания равных условий для свободного распоряжения гражданами России своими способностями к труду, для выбора рода деятельности и профессии (Конституция Российской Федерации, ст. 37);

- определение отношения государства к кадрам, к труду в целом. При этом следует исходить из нормы Конституции РФ, что принудительный труд в России запрещен (ст. 37);

- выработка и претворение в жизнь новой кадровой доктрины, основывающейся на том, что государство и человек в демократическом обществе – социальные партнеры в процессе трудовой деятельности;

- формирование и востребование кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса государства и общества.

Таким образом, обобщающая цель ГКП – формирование такого кадрового потенциала и кадрового состава страны, который бы в профессиональном, деловом и нравственном отношении обеспечил динамичное и стабильное политическое и социально-экономическое развитие России.

Переход к новой государственности вызвал в России смену ориентиров не только в области субъектно-объектных отношений, но и смену приоритетов государственной кадровой политики. Анализ современной кадровой ситуации в Российской Федерации показывает приоритетные направления кадровой политики и кадровой деятельности государства. К ним в первую очередь следует отнести.

1. Обеспечение квалифицированными, профессионально подготовленными кадрами государственной и муниципальной службы Российской Федерации.

2. Кадровое обеспечение объектов рыночной экономики.

3. Сохранение и укрепление квалифицированных кадров силовых структур государства – армии, правоохранительных органов и органов государственной безопасности.

4. Сохранение и укрепление кадрового потенциала военно-промышленного комплекса страны.

5. Не меньшее значение для кадровой политики государства имеет формирование и сохранение кадров госбюджетной социокультурной сферы – медицинских работников, педагогов, работников культуры и т.д.

6. Сохранение и подготовка кадров массовых рабочих профессий – "серых воротничков", высококвалифицированных рабочих, особенно рабочих-станочников в городе и механизаторов широкого профиля на селе.

К числу теоретических проблем государственной кадровой политики относятся следующие.

1. Прежде всего, это определение социально-политической и функциональной модели государственной кадровой политики. В мире существует три варианта такой

модели – централизованная, частично централизованная и децентрализованная.

2. Не менее важная теоретическая проблема – выработка и научное обоснование системы и механизма кадровой политики и деятельности. Система работы с кадрами, ее цели, задачи, приоритеты в решающей степени зависят от государства, политического режима, царящего в стране, традиций в кадровой сфере и на рынке труда, от общей и правовой культуры руководителей и ряда других факторов.

3. Еще одна теоретическая проблема, имеющая прямой выход на практику – проблема единства ГКП в масштабе Российской Федерации и разграничения предметов ведения в этой сфере. Речь идет о такой проблеме, как соотношение федеральной и региональной кадровой политики.

Вопросы и задания:

1. Классифицировать основные цели ГКП.
2. Сформулировать задачи реализации отдельных целевых ориентиров.
3. Предложить систему показателей для оценки эффективности реализации целей ГКП.

Практическое занятие №4

Тема: Современная концепция государственной кадровой политики РФ:
Субъекты ГКП: народ, государство, его органы, политические партии, общественные, экономические, другие объединения и движения

Цель: Получить представление о субъектно-объектной составляющей государственной кадровой политики.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;

Умеет:

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Опыт свидетельствует, что государственная кадровая политика – сложный и многогранный процесс, в котором взаимодействуют субъективная сторона – руководитель и объективная – кадровый потенциал, кадры. Определение субъектов и объектов государственной кадровой политики и характера их взаимодействия – одна из ее основополагающих проблем современной теории и практики реализации кадровой политики.

Теоретическая часть:

Субъект ГКП – это носитель установленных законом прав, компетенции и ответственности в сфере разработки и реализации государственной кадровой политики, активный участник кадровых процессов и отношений. Каждому субъекту ГКП соответствует свой круг полномочий, определяемых его правовым и должностным статусом. У каждого субъекта кадровой политики существуют свои границы кадрового воздействия на объект.

Следует провести уровневую классификацию субъектов государственной кадровой политики Российской Федерации. В качестве субъектов ГКП сейчас выступают различные

социально-правовые институты – государство, государственные органы, политические партии и общественные объединения, хозяйствующие субъекты, органы местного самоуправления, народ.

Государство – главный субъект государственной кадровой политики. В Конституции РФ сказано (ст. 3), что народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти, то есть через государство.

Каждой ветви государственной власти, как субъекту ГКП, законом делегируются определенные кадровые полномочия. Так, Государственная дума и Совет Федерации, законодательно закрепляя основы ГКП, придают ей легитимный характер. Правительство РФ и федеральные министерства и ведомства участвуют в разработке и реализуют на практике государственную кадровую политику. Судебная система и прокуратура контролируют соблюдение законности в области кадровой деятельности, осуществляют правовую защиту работников и работодателей.

Не следует забывать о таком федеральном субъекте ГКП, как политические партии, общественные движения и религиозные организации. Эти структуры гражданского общества начинают играть все большую роль в деле формирования и реализации кадровой политики государства.

Определенную роль в реализации государственной кадровой политики играют профессиональные союзы. В прежние времена их голос в кадровых назначениях был гораздо более весом. В нынешних условиях, согласно трудовому законодательству, профсоюзы не имеют права вмешиваться в производственную, служебную и кадровую деятельность администрации.

Объект ГКП – это народ, трудовые ресурсы, кадровый потенциал, кадры, т.е. те социальные группы, на которые направлена практическая деятельность субъектов ГКП. Объектом ГКП являются и кадровые процессы, отношения, механизмы реализации кадровой политики.

Государственная кадровая политика разнообъектна. Каждый субъект ГКП, имея свои границы и рамки кадровой деятельности, распространяет кадровое воздействие на свои объекты. Лишь государство как главный субъект ГКП может распространять свои кадровые полномочия на все кадры общества, все трудовые ресурсы и многие кадровые процессы и отношения.

Объекты ГКП можно классифицировать по разным основаниям. Например, по уровневому признаку: народ – отдельные социальные группы (классы) – отдельные профессиональные группы – трудовые коллективы – работники. Существуют и другие дифференциации:

- а) политики – государственные служащие – муниципальные служащие;
- б) управляющие – исполнители;
- в) руководители – специалисты – работники массовых профессий – разнорабочие.

Вопросы и задания:

1. Решение проблемной ситуации, предложенной преподавателем.
2. Установить особенности главных субъектов ГКП и их влияние на ее содержание.
3. Обобщить выводы по ситуации.

Практическое занятие №5

Тема: Правовые основы государственной кадровой политики: Роль федеральных и региональных органов власти в законодательном обеспечении ГКП, представительстве интересов граждан, осуществлении демократического контроля за осуществлением кадровой политики

Цель: Выяснить общие принципы формирования и реализации ГКП на федеральном и региональном уровне.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;
механизмы реализации государственной кадровой политики;
методы профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;
разрабатывать и организовывать реализацию кадровых стратегий;
разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;
методами планирования профессионального состава.

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Опыт показывает, что для претворения концептуальных идей и доктринальных положений государственной кадровой политики в жизнь необходимы разработка, понимание и внедрение в практику кадровой работы ее принципов и механизмов реализации.

Теоретическая часть:

ГКП должна быть единой для всей Российской Федерации, поскольку, согласно Конституции РФ, суверенитет России распространяется на всю ее территорию, а федеральное устройство основано на государственной целостности и единстве системы государственной власти. Поэтому в основе решения данной проблемы должен лежать конституционный принцип разграничения предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти ее субъектов.

В современной России – стране федеративной, имеющей два уровня государственной власти и местное самоуправление, выстраивается довольно стройная система публичного управления делами государства и общества: федеральный уровень, региональный уровень (субъекта РФ), уровень местного самоуправления (муниципальных образований).

Каждому уровню публичного государственного управления соответствует свой уровень кадровой политики. Высшим является федеральный уровень и соответственно федеральная государственная кадровая политика. Второй уровень ГКП – региональный (уровень субъекта Федерации), которому соответствует региональная кадровая политика. Третий уровень – уровень муниципальной кадровой политики, который, не являясь государственным и будучи самостоятельным, вместе с тем встроен в единую систему кадровой политики в государстве и обществе. Именно такая система кадровой политики соответствует статусу федеративного государства. В соответствии с этим мы можем сказать, что государственная кадровая политика РФ включает два компонента (контура) – федеральную и региональную (субъектов Федерации) государственную кадровую политику. Кроме того, в системе управления делами государства и общества имеется уровень муниципального управления, что дает нам право говорить и о муниципальной кадровой политике (третий контур).

На указанных уровнях усилиями соответствующих им органов власти и должностных лиц, а также кадровых служб посредством определенных механизмов формируется и осуществляется общенациональная кадровая политика, включающая

федеральную государственную, региональную государственную и муниципальную кадровую политику.

Федеральная государственная кадровая политика играет ведущую роль в государственном регулировании кадровых процессов и отношений. Ее главная задача – кадровое обеспечение федеральных органов государственной власти. Но она активно влияет и на региональную кадровую политику, прежде всего нормативно-правовым путем. Укрепление единства ГКП при условии учета кадровых интересов местных элит и властей принципиально важно для сохранения и укрепления целостности России.

Вопросы и задания:

1. Решение проблемной ситуации, предложенной преподавателем.
2. Установить особенности ГКП на региональном уровне.
3. Выделить факторы, влияющие на региональную специфику ГКП.

Практическое занятие №6

Тема: Правовые основы государственной кадровой политики: Место кадровой политики среди основных направлений политического управления

Цель: Изучить формы организации кадровой работы в общей системе государственного управления.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;

Умеет:

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Теоретическая часть:

В мире существует три варианта такой модели – централизованная, частично централизованная и децентрализованная.

Централизованная – авторитарная модель кадровой политики и деятельности государства, которую мы уже "проходили" в советские времена. Сегодня политические силы, исповедывающие "державную" идеологию, стремятся восстановить диктат государства над кадровой политикой. Опыт показывает, что излишняя централизация государственного управления и кадровой деятельности вредит государству и обществу, лишая их динамизма и гибкости.

Децентрализованная, т.е. либеральная модель ГКП, поддерживаемая отечественными либералами, основывается на известной теории "государство – ночной сторож". Согласно этой теории государство рассматривается как один из многих социальных институтов общества, оказывающий определенные (управленческие и сервисные) услуги гражданскому обществу. В данном случае государство бесправно, как бесправна и государственная кадровая политика. История показывает, что этот путь для России в силу ее политических традиций, геополитических особенностей и менталитета населения не эффективен.

Все зависит от пределов государственного регулирования кадровых процессов и отношений, от уровня его централизации или демократизации. В этом плане вызывает интерес третий вариант модели ГКП – частично централизованный. Это идеология и

политика "центризма". Такой тип кадрового управления предполагает не командование, а регулирование кадровых процессов и отношений в стране правовыми методами. По нашему мнению, это наиболее перспективный путь, нацеленный на прочное кадровое обеспечение развивающегося демократического правового федеративного государства, позволяющий сформировать и реализовать динамичную государственную кадровую политику.

Главная задача, которая стоит сегодня перед властями в области государственной кадровой политики и кадровой деятельности, – решение кадровых проблем и устранение негативных явлений в данной сфере.

Уроки критического анализа и современные политико-правовые подходы к разработке современной государственной кадровой политики.

К негативным явлениям работы государства с кадрами следует отнести:

- отставание уровня профессионализма и компетентности кадров от динамично развивающихся потребностей общества и государственного управления. Этот уровень не адекватен стоящим задачам. Среди персонала государственной службы, например, достаточно велико число работников, не соответствующих их базовому образованию, не имеющих функционально-профессионального (особенно управленческого) образования;

- усиление самостоятельности и независимости государственного аппарата от представительных органов власти, снижение его подконтрольности как со стороны законодательной власти, так и со стороны гражданского общества;

- усиление бюрократической зависимости работников от руководства, субъективизма и служебного произвола начальника;

- утрата многих норм административной морали и этики, появление в служебной деятельности и поведении чиновников вседозволенности, неуважения к людям;

- усиление кадровой, правовой и социальной незащищенности государственных и муниципальных служащих;

- кадровая зависимость от политической конъюнктуры, от субъективизма руководителей, приходящих на высокие посты со своей "кадровой командой".

Вопросы и задания:

1. Определить функциональную роль кадровой политики в политико-правовых механизмах.

2. Установить наиболее актуальные кадровые проблемы реализации ГКП.

3. Сформировать предложения по совершенствованию кадровой составляющей государственного и муниципального управления.

Практическое занятие №7

Тема: Организация кадровой работы и кадровая служба государственного органа: Проблемы кадрового обеспечения аппаратов органов государственной и муниципальной власти региона

Цель: Диагностировать и идентифицировать кадровые проблемы.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

методы профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

методами планирования профессионального состава.

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации,

применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Рассматривая содержательное наполнение механизмов реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления, на практике мы видим две такие группы: 1) группу механизмов, обеспечивающих реализацию ГКП, 2) группу механизмов, приводящих в действие ГКП и организующих систему кадрово-управленческой деятельности.

Теоретическая часть:

Группа механизмов, обеспечивающих реализацию ГКП, включает в себя по крайней мере пять блоков (отраслей) обеспечения – законодательные нормы, организационные ресурсы, методические средства, научные выводы и материально-финансовые ресурсы. Соответственно этому формируются и действуют следующие основные механизмы реализации ГКП: нормативно-правовое обеспечение; организационное обеспечение; учебно-методическое обеспечение; научно-исследовательское обеспечение; материально-финансовое обеспечение ГКП.

Что касается второй группы механизмов, приводящих в действие государственную кадровую политику и организующих кадровую работу, то их достаточно много. К ним, в частности, следует отнести следующие механизмы:

- кадровое управление государственной службой как системой;
- управление кадровыми процессами и отношениями на государственной службе;
- регулирование кадровых процессов в госбюджетной сфере;
- регулирование кадровых процессов в негосударственной, коммерческой сфере;
- реализация базовых, специальных и частных принципов кадровой политики и кадровой деятельности;
- формирование, оптимизация и регулирование кадровых отношений на разных уровнях государственной власти и управления;
- отбор, подбор, прием на государственную службу, работу;
- предварительное рассмотрение кандидатур на должности, назначение на которые (или предложение по которым) осуществляет Президент РФ и Председатель Правительства РФ;
- разработка и применение критериев оценки профессиональной пригодности кадров, допуска к государственной службе, работе;
- профессиональная вертикальная и горизонтальная мобильность и ротация кадров;
- формирование кадрового резерва на конкурсной основе как на государственной службе, так и в негосударственном секторе экономики и сервиса;
- планирование и реализация служебной карьеры и т.д.

Перспективным направлением в реализации кадровой политики и кадровой деятельности является разработка и использование инновационных механизмов. Современный опыт показывает, что к ним следует отнести:

- организационно-кадровый аудит, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг и консалтинг;
- департизацию и относительную деполитизацию кадрово-управленческих отношений;
- "лизинг кадров" – временный переход менеджеров – опытных специалистов в области управления персоналом – из коммерческих структур в государственные, и наоборот;
- формирование "кадровой команды" и работа в "кадровых командах";

- переход к денежному вознаграждению по принципу оплаты по результату, исходя из эффективности управленческого и другого труда;
- кадровое взаимодействие государственных органов и партийных структур, коммерческих структур;
- кадровое взаимодействие государственных органов и органов местного самоуправления.

Вопросы и задания:

1. Проведение дискуссии по предложенной проблематике.
2. Формирование обобщенной оценки по итогам дискуссии.

Практическое занятие №8

Тема: Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления: Базовые и специфические механизмы государственной кадровой политики

Цель: Изучить элементы механизма реализации государственной кадровой политики.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

механизмы реализации государственной кадровой политики;

Умеет:

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Современная государственная кадровая политика требует создания четко разработанных научных принципов и механизмов ее реализации. Практика свидетельствует, что эффективность механизмов реализации ГКП во многом определяется, во-первых, научной обоснованностью кадровой политики; во-вторых, существующей нормативно-правовой базой; в-третьих, наличием системы органов кадрового управления; в-четвертых, использованием эффективных современных технологий кадровой работы; в-пятых, наличием политической и административной воли руководителей.

Теоретическая часть:

Механизмы реализации государственной кадровой политики: сущность и структура. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, материально-финансовые.

Механизм нормативно-правового обеспечения. Он предполагает разработку нормативной правовой базы государственной кадровой политики, которая регламентирует функции и полномочия государственных органов и должностных лиц в области кадровой деятельности, регулирует функции и задачи кадровой работы и работы кадровых служб. Это прерогатива прежде всего высших органов законодательной власти, которые принимают законы и другие нормативно-правовые акты, касающиеся кадровой работы, а также Президента РФ и Правительства РФ.

Законодательная база кадровой политики и кадровой работы имеет несколько уровней. Нормативно-правовое регулирование проводимой государственной кадровой политики осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными актами РФ, общепризнанными нормами международного права, конституциями (уставами), законами и иными актами субъектов Российской Федерации.

Главное в законодательно-нормативном обеспечении государственной кадровой политики – создание единого и развитого правового поля кадровой политики и кадровой деятельности в России.

Механизм организационного обеспечения. Данный механизм предполагает практическое осуществление кадровой политики на всех уровнях: обеспечение деятельности Президента Российской Федерации по реализации основных направлений государственной кадровой политики; обеспечение согласованного функционирования и взаимодействия федеральных и региональных органов государственной власти в работе с кадрами; совершенствование кадрового управления государственной службой и другими сферами общества и т.д. Данный механизм нацелен на создание и функционирование системы органов субъектов ГКП, формирующих, координирующих и контролирующих кадровую деятельность в стране.

Механизм финансово-экономического обеспечения. Эффективность реализации государственной кадровой политики во многом зависит от финансово-материального обеспечения персонала, от его денежного содержания и социальных государственных гарантий. В государственном бюджете ежегодно утверждается статья, направленная на финансирование кадров государственного управления. Современный уровень финансово-экономического обеспечения кадров и кадровой политики удовлетворителен. Но по сравнению с западными странами он явно недостаточен.

Учебно-методический механизм. Важным компонентом реализации кадровой политики является учебно-методический механизм. Прежде всего, это профессиональное развитие – подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка персонала.

Специфические механизмы: механизмы обеспечения востребованности кадрового потенциала общества, механизмы защиты личности, общества и государства от непрофессионализма, механизмы защиты профессионалов от некомпетентного вмешательства в их деятельность и др.

Научно-исследовательский механизм. Реализация кадровой политики возможна только при ее соответствующем научно-исследовательском обеспечении, которое предполагает разработку концептуальных, методологических основ государственной кадровой политики, ее категориального аппарата, проведение соответствующих научных исследований, реализацию пилотных проектов, социологических опросов, внедрение выводов науки в практическую работу с кадрами. Без концептуальных основ государственная кадровая политика и кадровая деятельность "слепа".

Вопросы и задания:

1. Рассмотреть содержательно состав базовых механизмов.
2. Содержательно состав специфических механизмов.

Практическое занятие №9

Тема: Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы: Деловая игра: Концепция кадровой политики в органах государственной власти региона

Цель: Сформировать навыки и практические подходы к анализу, оценке конкретных проблем кадровых процессов и выработке оптимальных путей их реализации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;

механизмы реализации государственной кадровой политики;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;

разрабатывать и организовывать реализацию кадровых стратегий;

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Исследование механизма реализации государственной кадровой политики является в современной теории и практике государственного управления одной из самых значимых проблем в силу ее актуальности и новизны. Теоретической основой механизма реализации государственной кадровой политики служит концепция ГКП, которая определяет, прежде всего, целеполагание кадровой политики и кадровой работы, позволяет выработать принципы, формы, методы, критерии оценки и отбора кадров, их расстановки, рационального использования, служебного роста, профессионального обучения и воспитания. Именно эти сущностные черты придают механизму реализации государственной кадровой политики единство, целостность, определенность, направленность, создают возможность реализации кадровых технологий на практике, делают их эффективными.

Теоретическая часть:

Модель механизма реализации ГКП включает в себя как минимум четыре составляющих элемента, или уровня данного механизма. Эту модель условно можно представить в виде пирамиды власти, разделенной на следующие уровни:

- первый уровень – концептуальный – теоретические основы ГКП;
- второй уровень – нормативно-правовой – законодательная база ГКП;
- третий уровень – организационный – специальные институты – органы, занимающиеся кадровой работой;
- четвертый уровень, наиболее приближенный к кадрам, технологический – формы, способы и методы кадровой работы.

Данный подход к определению модели механизма ГКП представляется нам наиболее оптимальным.

С точки зрения уровневой классификации механизма реализации ГКП следует отметить, что его высший уровень – концептуальный – представляет собой научно-теоретическую базу государственной кадровой политики, раскрывающей цели, задачи, субъектно-объектную базу, принципы и приоритеты ГКП. Теория кадровой политики освещает путь практике.

Второй уровень – нормативно-правовой – подводит под кадровую политику прочную юридическую основу, легитимирует ее, регулирует в правовом отношении кадровую деятельность.

Третий уровень – организационный – определяет механизм реализации государственной кадровой политики как систему государственных органов, организаций, учреждений и должностных лиц, приводящих в действие кадровую политику. Здесь ведущую роль играют кадровые службы.

Четвертый уровень механизма реализации государственной кадровой политики – технологический. Он определяет данное явление как совокупность мер, форм, способов и

методов воздействия на кадры, которые применяются для решения конкретных кадровых задач. Это предмет управления персоналом.

Вопросы и задания:

1. Проведение деловой игры. Распределение участников по командам, определение лидеров и представителей жюри.
2. Формирование основных проблем с помощью «мозговой атаки» или групповой дискуссии.
3. Отбор основных проблем по актуальности и реализуемости (А и Б) по балльной системе.
4. Разработка направлений и комплекса мер по решению проблем.
5. Презентация программ действий.

Практическое занятие №10

Тема: Особенности осуществления кадровой политики в условиях федеративного государства: Механизм взаимоотношений политических партий и государства в работе с кадрами

Цель: Получить представление о кадровых инструментах, используемых партийными структурами при взаимодействии с органами власти.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;
механизмы реализации государственной кадровой политики;
методы профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;
разрабатывать и организовывать реализацию кадровых стратегий;
разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;
методами планирования профессионального состава.

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Проблема взаимодействия партий и властных структур тесно связаны с процессом становления демократического общества. Чем активнее участие партий в формировании и деятельности органов государственной власти, тем полнее учитываются интересы различных социальных слоев и соответственно больше доверия народа к власти и правительству, больше возможностей достичь баланса интересов в обществе.

Теоретическая часть:

На современном этапе можно выделить три тенденции во взаимоотношениях партий, движений с государством. Первая - характеризуется активизацией и расширением влияния политических партий, движений, групп интересов на государство, усилением их контроля над ним, непосредственным участием их представителей в деятельности органов государственной власти и местного самоуправления. Вторая - прослеживается в оппозиционности по отношению к органам власти, в стремлении добиться перераспределения властных полномочий путем внесения изменений в Конституцию

Российской Федерации, предложений о формировании большинства. Третья - выражается в стремлении ряда политических партий и движений все более активно продвигать и реализовывать корпоративные интересы аппарата государственного управления, а также различных предпринимательских и криминальных структур.

Политические партии являются реальным показателем становления гражданского общества, выполняя роль посредника между гражданским обществом и государственными органами.

Во-первых, они призваны формулировать, обосновывать и доводить до государственной власти требования социальных групп и общностей, (тем самым поддерживая связь между обществом и государством. Политические партии - это механизм связи политической сферы (политиков, государственных структур) и общественных организаций. В то же время это механизм, который позволяет разнообразным группам в обществе, т. е. общественным организациям, воздействовать на политиков, заставляя их действовать в своих интересах.

Во-вторых, партии разрабатывают и предлагают программы развития страны, решение наиболее актуальных политических и социально - экономических проблем, с которыми сталкивается общество.

В-третьих, без развития политических партий не существует демократии. Деятельность партий создает необходимую для плюралистической демократии конкуренцию между политическими силами, лидерами, программами, платформами в тактике и стратегии развития страны.

В-четвертых, партии выступают главными организаторами и действующими лицами избирательных кампаний.

В-пятых, в государственных органах современных демократических обществ партийное влияние проводится через депутатов, фракции, лидеров партий, избранных на государственные посты.

Вопросы и задания:

1. Выделить главные особенности политических партий.
2. Дать развернутую характеристику кадровым методам политических партий.

Практическое занятие №11

Тема: Особенности осуществления кадровой политики в условиях федеративного государства: Особенности геополитического фактора Северного Кавказа: глобальный и локальный аспекты; основные геополитические параметры

Цель: Сформировать реальные представления о современной кадровой ситуации в регионе, обуславливающей эффективность государственного и муниципального управления.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;
механизмы реализации государственной кадровой политики;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;

Владет:

навыками разработки кадровой политики;

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

В настоящее время факторы геополитики не потеряли своего значения, напротив, приобретают еще более важную роль и одновременно видоизменяют свои формы. Современная геополитика касается не только борьбы за геополитическое пространство, но и новых «разломов» в экономике и торговле, информационном и идеологическом пространстве, внешнеполитических ориентациях государств и трансграничном сотрудничестве. В последние годы геополитическое значение Кавказа заметно возросло. Регион оказался в центре внимания не только непосредственных соседей: России, Ирана, Турции, — но и внерегиональных акторов — ЕС, США, Украины, стран Ближнего Востока и Китая.

Теоретическая часть:

Кавказ в целом характеризуется сложным сплетением множества факторов, "смазывающих" традиционные критерии определения этнонациональной общности и мешающих провести четко фиксированные границы между конкретными этнонациональными группами. Один из таких факторов — длительное совместное проживание множества этносов или народностей, принадлежащих к различным этнокультурным общностям, языковым семьям или группам, а также различным конфессиям.

Прежде всего, при анализе ситуации на Кавказе не следует противопоставлять друг другу традиционализм и модернизацию, национализм и кровнородственные (клановые) отношения, советское наследие и борьбу за независимость и национальный суверенитет, демократию и авторитаризм. Все это существует и сосуществует в регионе. Кроме того, Кавказ — пространство, где проходит граница христианского и исламского мира и где разграничиваются и взаимодействуют Западная и Восточная цивилизация.

При определении подходов к решению комплекса рассмотренных проблем на Северном Кавказе, необходимо исходить из следующих основных факторов, которые существенно затрудняют реализацию единой федеральной стратегии в данном регионе:

- невысокий уровень социально-экономического развития;
- полиэтничность (более 40 коренных народов и этнических групп);
- поликонфессиональность (ислам, православие, иудаизм, буддизм);
- перенаселенность (самый густонаселенный регион России по числу жителей на 1 кв. км при недостатке равнинных земель);
- проблемы низкой занятости населения;
- сложная демографическая ситуация (неравномерное заселение, миграционные процессы, проблемы беженцев);
- территориальные споры как внутри субъектов Федерации, так и между ними;
- проблемы сепаратизма, экстремизма и преступности и др.

Концепция кадровой политики в органах государственной власти региона — это система современных взглядов, принципов, приоритетов и направленной работы с государственными служащими.

Концепция предусматривает практические задачи по формированию и совершенствованию кадрового потенциала: разработку и внедрение системы отбора персонала госслужбы, профессиональное развитие, систематическое обновление кадров, формирование резерва, обеспечение правовой и социальной защиты госслужащих, координацию деятельности региональных органов, занимающихся работой с кадрами, и др.

Механизм осуществления концепции представляет: систему консультаций, открытые конкурсы, квалификационные экзамены, аттестацию, тестирование, стажировки, учебу резерва, моральное и материальное поощрение, систему отставок госслужащих, служебный и общественный контроль над деятельностью должностных лиц. Особое место в содержании концепции занимает подготовка резерва госслужбы и

координация деятельности кадровых служб различных ведомств с управлением по работе с кадрами администрации региона, эффективное использование различных технологий кадровой деятельности.

Вопросы и задания:

1. Решение проблемной ситуации, предложенной преподавателем.
2. Определение наиболее важных геополитических факторов, корректирующих региональную кадровую политику.
3. Обобщение полученных результатов обсуждения.

Практическое занятие №12

Тема: Организация кадровой работы и кадровая служба государственного органа: Пути развития и качественного улучшения состава кадров

Цель: Сформировать навыки работы с кадровым составом государственной и муниципальной службы.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

методы профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;

Владеет:

методами планирования профессионального состава.

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Очевидно, что в России необходимы серьезные изменения в процессе подготовки муниципальных служащих. Отсутствие системы обучения, оторванность содержания образования от реальной практики муниципального правления, устаревшие учебные программы, не учитывающие специфику местной власти как института прямой демократии, от власти государственной и др. не позволяют надеяться на скорое решение этой важной общегосударственной проблемы без серьезного государственного вмешательства.

Теоретическая часть:

Профессиональная ценность государственных и муниципальных служащих обнаруживается в их властных полномочиях, во власти как средство осуществлять свою волю по отношению к другим социальным группам. Ценность профессии государственного служащего связана с возможностью реализации интересов граждан страны, защитой этих интересов, публичным характером деятельности, она характеризуется синтезом властных отношений и интересов и т.д.

В Концепции реформирования государственной службы Российской Федерации среди приоритетных направлений кадровой политики в системе государственной службы называется совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих, основной целью которого является рост профессионального уровня чиновников. В этих целях в Федеральной программе “Реформирование государственной службы Российской Федерации ” были предусмотрены:

создание эффективного механизма подборов кадров для федеральной государственной службы, обеспечение должностного (служебного) роста

государственных служащих на основе их профессиональных заслуг и деловых качеств;
создание системы непрерывного профессионального образования федеральных и государственных служащих, совершенствование стандартов и программ подготовки и профессионального развития на основе открытого конкурсного отбора этих программ, а также образовательных учреждений;

осуществление управления развитием профессиональных качеств федеральных государственных служащих;

обеспечение обновления и плановой ротации кадрового состава федеральной государственной службы;

соблюдение объективности в оценке результатов деятельности федеральных государственных служащих при проведении аттестации или квалификационного экзамена.

То есть, пути реформирования государственной и муниципальной службы включают в себя:

Создание эффективного механизма подбора кадров.

Управление развитием профессиональных качеств.

Создание системы непрерывного профессионального образования.

Обеспечение обновления и ротации госслужащих.

Объективность в оценке результатов деятельности.

Вопросы и задания:

1. Рассмотреть кейс, представленный преподавателем.

2. Предложить варианты решения кадровой ситуации.

3. Обобщить результаты решения кейса.

Практическое занятие №13

Тема: Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы: Этический кодекс государственного служащего как система определенных нравственных стандартов, конкретных норм поведения особой социально-профессиональной группы

Цель: Сформировать нравственно-этические приоритеты профессиональной деятельности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

механизмы реализации государственной кадровой политики;

методы профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

Умеет:

разрабатывать и организовывать реализацию кадровых стратегий;

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

методами планирования профессионального состава.

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Вопросы морали и нравственности кадров всегда находятся в центре внимания кадровых служб разного уровня, ученых, исследователей, так как они во многом определяют результативность кадров.

Теоретическая часть:

Элементы административной этики в системе государственной и муниципальной службы включают:

Укрепление авторитета государственной и муниципальной власти.

Усиление доверия граждан к институтам государства и муниципалитетов.

Единая нравственно-правовая основа.

Противодействие падению этической культуры в обществе.

Практика кадровых процессов и служебных отношений позволяют сформулировать основные правила этического поведения государственных и муниципальных служащих, которыми они должны руководствоваться в своей профессиональной деятельности. В этих правилах находят отражение одновременно и общечеловеческие, и специфические качества, составляющие нравственный облик современного чиновника.

Общечеловеческие нормы морали и нравственности требуют от служащих следующих качеств:

честности и справедливости;

чуткости, доброжелательности и отзывчивости;

скромности и искренности;

вежливости и корректности в обращении.

Специфические правила этики гражданских служащих включают в себя правила субординации, доступности и паритетности. В отличие от этических правил требования к служебному поведению государственных служащих России закреплены нормативно в 2002 году на уровне Указа Президента РФ, а в 2004 году зафиксированы в статье 18 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Исходя из этих требований к служебному поведению госслужащих РФ, можно сделать вывод, что оно наряду с правовыми нормами регулируется этическими правилами и требованиями, которые устанавливают нравственные регуляторы поведения чиновников. То есть, можно сказать, что этика государственной службы, как один из видов профессиональной этики, представляет собой систему морально-нравственных норм, предписывающих определенный тип человеческих взаимоотношений на государственной службе.

Вопросы и задания:

1. Изучить основные подходы к развитию этических норм поведения.

2. Предложить меры стимулирования морально-этических правил поведения.

Практическое занятие №14

Тема: Ценностные и нравственные основы реализации кадровой политики:

Типы нравственных норм: предписывающие, запретительные и рекомендательные

Цель: Изучить методы формирования нравственно-этических принципов профессиональной деятельности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

цели и приоритеты государственной кадровой политики;

механизмы реализации государственной кадровой политики;

методы профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

Умеет:

анализировать кадровую ситуацию;

разрабатывать и организовывать реализацию кадровых стратегий;

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

навыками разработки кадровой политики;

методами планирования профессионального состава.

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Профессия «государственный служащий», государственная служба как особый вид профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов должны иметь свою профессиональную этику (как ее имеют другие профессиональные группы).

Теоретическая часть:

Эта необходимость исходит из того, что, во-первых, авторитет власти напрямую зависит от нравственных качеств чиновников, их порядочности, честности, самоотверженности при осуществлении профессиональных обязанностей. Во-вторых, серьезные противоправные проступки госслужащих являются сильнейшим фактором, которые ведут к дестабилизации общества, и, соответственно, становятся предметом особого внимания населения. В-третьих, сама специфика профессии - быть проводником государственной воли, всегда была в центре общественного внимания, работа с населением, определенное ограничение своих гражданских прав и многое другое - диктует необходимость разработки специфических нравственных норм поведения, которые должны соблюдаться в полной мере.

Требования, предъявляемые к служебному поведению государственного служащего содержатся в статье 18 ФЗ «О государственной гражданской службе». Однако, там имеются некоторые недостатки. В частности, не совсем точно определены процедуры принятия нормативных актов государственных органов о служебном поведении, которые в полной мере конкретизировали бы деятельность служащих применительно к отдельным сферам и специфике целей и функций органов власти; также не уточнены способы контроля и санкции за нарушения.

Требования к служебному поведению гражданского служащего связано с правами и обязанностями гражданского служащего, ограничениями и запретами (Закон «О государственной гражданской службе»).

Требования к служебному поведению включают в себя три типа нравственных норм:

- а) предписывающие (как требуется поступать с точки зрения профессиональной морали гражданского служащего);
- б) запретительные (что не допускается в рамках служебного поведения);
- в) рекомендательные (как следует себя вести в той или иной ситуации в служебное и также неслужебное время).

Государственный служащий, сознавая свою ответственность перед государством, обществом и гражданами, должен, в частности:

исполнять служебные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственного органа;

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина являются основой в деятельности органов государственной власти и государственных служащих;

осуществлять свою деятельность в рамках установленными нормативными правовыми актами компетенции государственного органа;

не оказывать предпочтения, заинтересованность каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния со стороны граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

исключать все действия, которые связаны с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и других интересов, препятствующие добросовестному исполнению должностных (служебных) обязанностей;

соблюдать все ограничения которые установлены законом для государственных служащих;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа, а также оказывать им содействие в получении достоверной информации в установленных законами случаях и порядке.

Мораль государственного служащего не может основываться только на собственном представлении о нравственности, идеалах, она также в некоторой степени определяется и потребностями общества. Законодатель же при закреплении требований к служебному поведению опирался в основном на реальные нравы и традиции, соотносил требования с системой ценностей, существующих в обществе, исторически сложившимися представлениями о морали.

Вопросы и задания:

1. Установить механизмы изменения поведения в различных видах требований.
2. Выделить главные нравственно-этические принципы поведения государственных и муниципальных служащих.
3. Сформулировать проблемы этизации государственной службы.

Практическое занятие №15

Тема: Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления: Ответственность как фактор эффективности в социальном управлении

Цель: диагностировать и идентифицировать кадровые проблемы на основе матрицы стратегического управления.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

методы профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

Умеет:

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

методами планирования профессионального состава.

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Ответственность как категория социальных наук и характер уровня отношений в социальной деятельности государства известна давно, однако, на наш взгляд, не была востребована ни со стороны ученых, ни со стороны практиков. Как дефиниция, она практически не употреблялась, а отождествлялась с возможностью свободы выбора поведения субъектов общественно-политических и иных отношений.

Теоретическая часть:

Анализ свидетельствует, что в отношении руководителей исполнительной власти действующее в России законодательство практически не предусматривает какой-либо (в т.ч. конституционно-правовой) ответственности этой категории лиц по результатам их деятельности, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих обязанностей, особенно в социальной сфере. В действительности ответственность главы государства является исключительно политическим институтом.

Поэтому развитие Российского государства как в социальном, так и правовом содержании конституционных положений, обуславливает необходимость повышения конституционно-правовой ответственности, совершенствования ее института и механизмов реализации.

Как известно, конституционно-правовая ответственность, в первую очередь, относится к органам власти, так как это связано не только с тем, что она является генетически производной от народа - источника власти, но и прежде всего с ее конституированием основным законом, регламентирующим их деятельность.

Вопросы и задания:

1. Изучить основные формы ответственности государственных служащих.
2. Сформировать механизмы поддержания ответственности.

Практическое занятие №16

Тема: Ценностные и нравственные основы реализации кадровой политики: Технологии повышения ответственности в государственном и муниципальном управлении

Цель: диагностировать и идентифицировать кадровые проблемы на основе матрицы стратегического управления.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

методы профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

Умеет:

разрабатывать и организовывать реализацию кадровой политики;

Владеет:

методами планирования профессионального состава.

Формируемые компетенции или их части:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

Актуальность темы:

Одной из важнейших причин происходящих преобразований является ежегодное увеличение бюджетных расходов, что приводит к дефициту государственного, региональных и муниципальных бюджетов, в свою очередь негативно влияющих на их экономическое положение и развитие. Повсеместно происходит рост недовольства населения качеством государственных и муниципальных услуг и механизмом их распределения.

Теоретическая часть:

Для решения существующих проблем, следует сосредоточить все усилия на следующих основных направлениях:

- повышать эффективность государственного и муниципального управления и предоставления населению более качественных услуг;

- развивать партнерские отношения между органами власти государства, региона, муниципального образования и бизнеса, и оптимально разделять ответственность каждого уровня и сектора за решение насущных проблем;

- налаживать тесную связь между государственной, региональной и муниципальной властью с одной стороны и обществом с другой, активно привлекать население к управлению.

На сегодня проявляются следующие основные тенденции в трансформации управления сложными социально-экономическими системами.

1. Децентрализация. Является одним из способов повышения эффективности государственного управления. Она реализуется в двух формах - передачи отдельных полномочий и функций на нижний уровень управления при сохранении властной вертикали и создания автономных структур (у нас муниципальных образований и ТОС), обладающих собственными ресурсами для реализации возложенных на них полномочий.

Она способствует созданию благоприятных условий для повышения эффективности принимаемых решений и улучшения обслуживания населения. Необходимым условием децентрализации является соответствие полномочий, ответственности и ресурсов.

2. Регионализация. Процесс пространственного развития государств в последнее десятилетие характеризуется понятием "регионализация". В России нарастает правовое, государственно-административное, социокультурное и экономическое своеобразие отдельных территорий – субъектов федерации.

На сегодня, существенно изменившаяся структура и организация экономики страны, изменение ее положения в глобальном мире, а также изменения социально-политических процессов внутри общества привели к тому, что сложившаяся в эпоху индустриализации пространственная организация, реализованная в транспортных и инженерных инфраструктурах, системах расселения, перестала соответствовать реальной структуре сегодняшней хозяйственной и социально-политической жизни. Поверх административно зафиксированных границ старых индустриальных регионов стали формироваться новые регионы.

3. Совершенствование структур и деятельности органов государственного и муниципального управления. Практика развитых стран определяет новую тенденцию в государственном и муниципальном управлении - замену вертикальных административных структур на горизонтальную сеть автономных государственных и муниципальных организаций, имеющих определенные полномочия. При этом используются новые методы: контрактное управление, внутренний и внешний аудит, консалтинг и др.

В государственном и муниципальном управлении происходит дальнейшее разделение функции формирования политики, которая концентрируется в одних органах, и функции ее исполнения, которая может возлагаться на различные автономные государственные и муниципальные организации. В управление все шире внедряются механизмы рыночных отношений и современные методы менеджмента, используемые в частных компаниях, такие как, маркетинг, логистика, стратегическое планирование и управление и др.

В деятельности государственных и муниципальных органов основной упор делается на развитие аналитических, прогностических, контрольных и оценочных функций, а так же на повышение качества подготовки и принятия решений.

Происходит постепенный переход от частных показателей деятельности государственных и муниципальных органов, таких как "экономика, эффективность, результативность", к совершенно новым глобальным категориям "мониторинг и диагноз проблем, разработка новой политики, ее развитие и реализация".

4. Развитие персонала и реформирование государственной и муниципальной службы. Персонал всегда был важным стратегическим ресурсом для достижения целей государственной и муниципальной политики и его развитие является главной задачей в

совершенствовании управления сложными СЭС. Реформирование государственной и муниципальной службы охватывает следующие области: систему оплаты труда и стимулирования государственных и муниципальных служащих; систему обучения и повышения квалификации, а так же продвижения персонала; методы отбора и найма сотрудников; формы аттестации и критерии оценки; пенсионную политику; политику равных возможностей в государственной и муниципальной службе.

В условиях перехода от старых бюрократических норм и правил к современным, возникает вопрос о новой этике государственной и муниципальной службы, опирающейся на такие фундаментальные принципы, как ответственность и подотчетность, порядочность и открытость.

5. Совершенствование управления имуществом, бюджетом и финансами. Ограниченность ресурсов и процесс децентрализации требуют изменений в бюджетном и финансовом управлении. В отношении разработки и исполнения бюджета наметились следующие направления совершенствования:

- использование процесса разработки бюджета "сверху вниз", когда федеральное правительство определяет общий размер расходов и принципы их распределения;
- определение государственным и муниципальным структурам сметы расходов на год без подробного деления по статьям, при этом экономия остается в их распоряжении;
- разработка новых показателей деятельности управленческих структур, сначала им определяется вид производимого "продукта", а затем устанавливаются соответствующие показатели по затратам, количеству и качеству, при этом они сами решают, как достичь планируемого результата;
- использование финансового менеджмента, применяемого в бизнесе;
- использование среднесрочных и долгосрочных показателей и оценок при разработке бюджетов всех уровней.

6. Приватизация и муниципализация. Происходит дальнейшая приватизация отраслей и предприятий, где деятельность государственных и муниципальных органов не эффективна. Она приводит к уменьшению роли государственного и муниципального сектора и соответственно увеличению значения частного сектора в управлении и владении собственностью. Здесь происходит не только передача государственной и муниципальной собственности в частное владение, но и заключение контрактов с частными организациями на выполнение определенных услуг на конкурентных условиях. В этом процессе становится важным дать населению альтернативные возможности получения услуг.

Но, в тоже самое время наблюдается процесс муниципализации, когда происходит передача предприятий и организаций социальной сферы из собственности акционерных обществ и организаций в муниципальную.

7. Информатизация. В совершенствовании систем государственного и муниципального управления важную роль играют информационные и коммуникационные технологии, способствующие повышению эффективности работы государственного и муниципального аппарата.

Если на первом этапе происходило обеспечение органов государственного и муниципального управления информационной и компьютерной техникой, то на втором, ставится задача повышения эффективности от вложений в информационные технологии, в совокупности с процессом совершенствования организационных структур и работы аппарата. Здесь в качестве основных можно выделить следующие направления:

- формирование общефедеральных информационных сетей, объединяющих специализированные федеральные, региональные и муниципальные;
- создание «электронного Правительства» и «электронных муниципалитетов»;
- использование информационных систем для анализа социальных показателей и проблем, и выработки на их основе оптимальных решений.

Повсеместно создаются специальные структуры, отвечающие за внедрение и совершенствование информационных и коммуникационных технологий в деятельности органов государственной и муниципальной власти.

8. Повышение качества и совершенствование распределения государственных и муниципальных услуг. В современных условиях необходимо образовывать структуры государственного и муниципального управления, ориентированные прежде всего на потребителей. Следует изменить ценностные ориентиры, сложившиеся в аппарате управления, и поставить во главу угла учет интересов и удовлетворение потребностей населения. Здесь важно не только учитывать интересы населения, но и учесть и использовать непосредственную связь между уровнем и качеством жизни населения с конкурентоспособностью государственной, региональных и муниципальных экономик.

9. Мониторинг социально-экономических процессов и результатов. Совершенствование управления требует создания соответствующего механизма отслеживания и оценки управляемых процессов и полученных результатов, что позволит определять направления, где удалось достичь наибольшего прогресса, а где происходит отставание.

В целом, анализ происходящих преобразований позволяет сделать следующие выводы:

во-первых, необходимость реформ в государственном (региональном и муниципальном) управлении объективна, стратегия, намеченная Президентом и реализуемая Правительством, и ожидания в обществе совпадают;

во-вторых, в стране продолжается процесс формирования новых институтов и механизмов одновременно с продолжающимися экономическими и политическими преобразованиями;

в-третьих, разрабатывается концепция, основанная на замене бюрократической системы гибкими автономными организационными структурами, ответственными перед населением и развивающими партнерские отношения с бизнесом и обществом;

в-четвертых, совершенствование управления направлено на повышение эффективности и результативности работы властной вертикали в государстве, повышение ее ответственности за качество услуг населению.

Вопросы и задания:

1. Выделить кадровые технологии поддержания ответственности, провести их сравнительный анализ.

2. Рассмотреть методы принятия ответственности.

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / Черепанов В.В.. — 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>

2. Граждан, В. Д. Государственная гражданская служба : учебник для академического бакалавриата / В. Д. Граждан. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 468 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01096-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/431835>

Дополнительная литература:

1. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 с. — 978-5-374-00365-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10647.html>

2. Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба : учебное пособие / Л. С. Вечер. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 352 с. — ISBN 978-985-06-2228-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/65211>

3. Кибанов, А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб.-практ. пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская ; под ред. А.Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2014. - 64 с. - На учебнике гриф: Рек.УМО. - ISBN 978-5-392-11521-1, экземпляров 12

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по организации и проведению
самостоятельной работы
по дисциплине «Государственная кадровая политика»
для студентов направления подготовки 38.03.04 «Государственное и
муниципальное управление»

**Ставрополь
2026**

Содержание

Введение	3
1 Общая характеристика самостоятельной работы	4
2 План-график выполнения самостоятельной работы	6
3 Контрольные точки и виды отчетности по ним	7
4 Методические рекомендации по изучению теоретического материала	7
Список рекомендуемой литературы	9

Введение

Разработка и реализация концепции государственной кадровой политики обусловлены необходимостью последовательного государственного регулирования кадровых процессов, учитывающего позитивный и негативный опыт социально-политических и экономических преобразований, зарубежную политику кадрового менеджмента во всех сферах управления обществом, а также объективные условия современной социально-политической реальности. В этих условиях необходимы глубокий анализ новых кадровых процессов и отношений, повышение научной обоснованности работы с персоналом, выбор более эффективных кадровых технологий, особенно в сфере государственного и муниципального управления.

В соответствии с этим в качестве основополагающей цели преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области государственной кадровой политики как важном факторе проведения в стране и регионах демократических и рыночных преобразований, новых подходов к определению целей, приоритетов и принципов, к выработке механизмов включения человеческих ресурсов в модернизацию различных сфер общества.

1 Общая характеристика самостоятельной работы

Цель освоения дисциплины заключается в формировании у студентов набора универсальных и общепрофессиональных компетенций по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

В соответствии с этим в качестве основополагающей цели преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области государственной кадровой политики как важном факторе проведения в стране и регионах демократических и рыночных преобразований, новых подходов к определению целей, приоритетов и принципов, к выработке механизмов включения человеческих ресурсов в модернизацию различных сфер общества.

Сформулированная цель изучения курса может быть достигнута решением следующих задач:

- систематизировать представления о государственной кадровой политике;
- дать представление о кадровых ресурсах государства и механизмах управления ими;
- освоить современные методы анализа и разработки концепций кадровой политики региональных органов государственной власти;
- развить практические навыки и умения кадровой работы, особенно в аппарате государственной и муниципальной службы;
- овладеть современными методами анализа и разработки концепций кадровой политики органов государственной власти;
- получить навыки использования эффективных кадровых технологий.

В результате освоения данной дисциплины формируются следующие компетенции у обучающегося:

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ОПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- содержание концепции и приоритеты государственной кадровой политики;

- механизмы реализации государственной кадровой политики;

Уметь:

- анализировать кадровую ситуацию и кадровый потенциал;
- проводить оценку результатов реализации государственной кадровой политики;

Владеть:

- навыками применения стратегических и тактических решений в реализации государственной кадровой политики.

2 План-график выполнения самостоятельной работы

Виды и содержание самостоятельной работы студента и формы контроля

Технологическая карта самостоятельной работы студента

Код реализуемой компетенции	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов
6 семестр				
УК-1 ОПК-2	Подготовка к практическим занятиям	Собеседование	Вопросы для собеседования	32.00
УК-1 ОПК-2	Подготовка к экзамену	Экзамен	Вопросы к экзамену	28.00
УК-1 ОПК-2	Самостоятельное изучение литературы	Тестирование	Комплект тестов	18.00
Итого 6 семестр				78.00
Итого				78.00

3 Методические рекомендации по изучению теоретического материала

При изучении дисциплины «Государственная кадровая политика» предусмотрено изучение теоретического материала. Форма контроля данного вида СРС: собеседования.

Вопросы для собеседования

1. Объект, предмет и задачи учебного курса.
2. Понятия кадровой политики и кадровой работы.
3. Государственная кадровая политика: предпосылки и источники разработки.
4. Концептуальные основы современной государственной кадровой политики.
5. Принципы государственной кадровой политики.
6. Цели и приоритеты государственной кадровой политики.
7. Особенности политического управления субъектами РФ.
8. Место кадровой политики среди основных направлений политического управления.
9. Партийно-советская модель кадровой политики.
10. Основные факторы реализации государственной кадровой политики в регионе.
11. Кадровая политика как инструмент политического управления регионом.
12. Различия в реализации кадровой политики в условиях унитарного

и федеративного государственного устройства.

13. Региональные особенности современной кадровой политики.
14. Социокультурные и исторические традиции региональной кадровой политики.
15. Требования к государственной службе в условиях полиэтничности региона.
16. Методологические основы кадрового процесса.
17. Методологические принципы изучения кадровых процессов.
18. Методы научного анализа реализации кадровой политики.
19. Особенности программы исследования кадровой деятельности.
20. Методы социологического анализа кадровых процессов.
21. Эмпирические методы исследования кадровых процессов.
22. Оценка современной кадровой ситуации.
23. Анализ тенденции развития кадровых структур.
24. Причины несоответствия между сложившимися методами управления и новыми социально-политическими реалиями в регионе.
25. Процедура анализа кадровой деятельности регионального департамента, управления, отдела.
26. Анализ кадрового процесса в трудовом коллективе.
27. Концепция кадровой политики в органах государственной власти Ростовской области.
28. Основные принципы, механизмы и методы Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
29. Деятельность кадровых служб органов исполнительной власти по реализации Концепции кадровой политики.
30. Роль органов исполнительной власти в государственной кадровой политике.
31. Совет по кадровой политике при Главе администрации региона: задачи и организация деятельности.
32. Проблемы реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
33. Пути повышения эффективности реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
34. Механизм формирования кадров представительных органов власти региона.
35. Влияние политических партий на подбор кадров и их функционирование в органах исполнительной власти региона.
36. Тенденции развития современной кадровой ситуации в органах местного самоуправления в связи с реформированием органов муниципальной власти.
37. Проблемы функционирования кадрового потенциала муниципального образования.
38. Пути развития и качественного улучшения состава муниципальных кадров.
39. Стратегия и тактика государства в области кадрового

обеспечения экономической реформы.

40. Механизм и технологии взаимодействия государства и предпринимательских структур в работе с хозяйственными кадрами.

41. Тенденции изменений руководящего состава предприятий в сфере негосударственной собственности.

42. Особенности формирования руководящего состава предпринимательских структур в регионах.

43. Нравственно-ценностные основы государственной кадровой политики.

44. Этический кодекс государственных служащих.

45. Общественное мнение о роли нравственного фактора в кадровой политике.

46. Ответственность субъектов кадровой политики как фактор эффективного регионального управления.

47. Технологии формирования ответственности государственных и муниципальных служащих.

48. Формы контроля и повышения ответственности за реализацию Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.

49. Дополнительное профессиональное образование как составляющая ГКП.

50. Пути профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

51. Основные положения кадровой доктрины государственной кадровой политики в Российской Федерации.

52. Проблемы современного российского рынка труда и государственная служба.

53. Региональное управление в системе органов государственной власти.

54. Разделение функций и взаимодействие органов государственного и муниципального управления.

55. Основные механизмы реализации государственной кадровой политики в современной России.

56. Основные разновидности субъектов и объектов государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.

57. Субъекты РФ, их типология. Критический анализ административно-территориального деления России.

58. Пути совершенствования территориальной организации общества.

59. Критический анализ государственной и региональной кадровой политики в советский период.

60. Критический анализ государственной и муниципальной кадровой политики в современный период.

61. Примеры оптимальной и неудачной государственных кадровых политик в мировой истории.

62. Проблемы взаимоотношения государства и гражданского общества в современной России.
63. Интерпретация понятий морали и права различными философами и учеными.
64. Механизмы формирования нравственных основ государственной службы.
65. Специфика подготовки кадров государственной службы системой высшего образования.
66. Ключевые компетенции государственного служащего.
67. Формы осуществления переподготовки государственного служащего.
68. Основные адаптационные проблемы государственных служащих.
69. Проблемы формирования компенсационного пакета государственного служащего.
70. Методы оценки персонала на государственной службе.
71. Специфика проведения процедур ротации и аттестации на государственной службе.
72. Проблемы построения карьеры в органах государственной власти.
73. Специфика функционирования основных компонентов кадровой работы в органах государственной власти.
74. Проблемы формирования кадрового резерва на региональном уровне.
75. Специфические методы обучения государственных служащих.

Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / Черепанов В.В.. — 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>
2. Граждан, В. Д. Государственная гражданская служба : учебник для академического бакалавриата / В. Д. Граждан. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 468 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01096-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/431835>

Дополнительная литература:

1. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 с. — 978-5-374-00365-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10647.html>
2. Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба : учебное пособие / Л. С. Вечер. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 352 с. — ISBN 978-985-06-2228-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/65211>
3. Кибанов, А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб.-практ. пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская ; под ред. А.Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2014. - 64 с. - На учебнике гриф: Рек.УМО. - ISBN 978-5-392-11521-1, экземпляров 12