

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Исакович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 18.06.2026 09:52:52
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d958e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
экономики и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л. И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Государственная кадровая политика

Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере
Год начала подготовки	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	6

Введение

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Государственная кадровая политика» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, очная форма обучения.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Государственная кадровая политика»

3. Разработчик: Кривокора Е.И., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куц Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

19 мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвори тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-1 УК-1 Выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику на основе системного подхода	Не владеет методами оценки результатов реализации государственной кадровой политики	Владеет методами оценки результатов реализации государственной кадровой политики	Владеет методами оценки результатов реализации государственной кадровой политики на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Владеет методами оценки результатов реализации государственной кадровой политики, использует их для решения задач профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления
Компетенция: 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				
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-1ОПК-2 Участвует в разработке и реализации управленческих решений, применяет меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции	Не способен участвовать в процессе подготовки стратегических и тактических решений при реализации государственной кадровой политики	Способен участвовать в процессе подготовки стратегических и тактических решений при реализации государственной кадровой политики	Способен участвовать в процессе подготовки стратегических и тактических решений при реализации государственной кадровой политики на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен участвовать в процессе подготовки стратегических и тактических решений при реализации государственной кадровой политики, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-3 ОПК-2. Реализует основные управленческие функции	Не способен участвовать в процессе реализации государственной кадровой политики	Способен участвовать в процессе реализации государственной кадровой	Способен участвовать в процессе реализации государственной кадровой на среднем уровне,	Способен участвовать в процессе реализации государственной кадровой, использует их

			использует их в профессиональной деятельности	для решения задач профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления
--	--	--	---	--

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (6 семестр).

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Государственная кадровая политика», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций УК-1 и ОПК-2, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-1, ОПК-2 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-1, ОПК-2 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-1, ОПК-2 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-1, ОПК-2 не достигнуты.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 6	
		Тестовые задания	
1.	а)	Какие существуют уровни кадровой политики а) общенациональная, государственная, муниципальная, корпоративная, частная б) внутренняя, внешняя в) национальная, федеральная, региональная г) общая, коллективная, частная	УК-1 ОПК-2
2.	а)	Этапы разработки государственной кадровой политики а) определение концепции б) легитимизация концепции в) изучение внутренней ситуации с кадровым потенциалом г) доработка концепции	УК-1 ОПК-2
3.	а)	Разработка государственной кадровой политики предполагает следующие этапы. определение концепции, ### концепции а) легитимизация б) доработка	УК-1 ОПК-2
4.	а) б)	Формирование государственной кадровой политики – это прерогатива а) Президента РФ б) Государственной думы РФ в) руководителей государственных органов управления г) руководителей органов местного самоуправления	УК-1 ОПК-2
5.	в) г)	Реализация государственной кадровой политики – это прерогатива а) Президента РФ б) Государственной думы РФ в) руководителей государственных органов управления г) руководителей органов местного самоуправления	УК-1 ОПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
6.	а)	Требования к государственной кадровой политике а) научная обоснованность, перспективность, реалистичность, открытость б) координация, оптимизация, адаптация, трансформация элементов в) эффективность, многомерность, однотипность, достижимость г) субъективность, ситуативность, реактивность, своевременность	УК-1 ОПК-2
7.	а)	К требованиям к государственной кадровой политике относятся. научная обоснованность, ###, реалистичность, открытость а) перспективность б) оптимизация в) многомерность	УК-1 ОПК-2
8.	а)	К требованиям к государственной кадровой политике относятся. ###, перспективность, реалистичность, открытость а) научная обоснованность б) трансформация элементов в) ситуативность	УК-1 ОПК-2
9.	а)	К требованиям к государственной кадровой политике относятся. научная обоснованность, перспективность, ###, открытость а) реалистичность б) координация в) субъективность	УК-1 ОПК-2
10.	а)	К требованиям к государственной кадровой политике относятся. научная обоснованность, перспективность, реалистичность, ### а) открытость б) адаптация в) своевременность	УК-1 ОПК-2
11.	а) г)	Государственная кадровая политика в широком смысле слова а) система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений б) наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в обществе	УК-1 ОПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		в) выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и востребованию кадрового потенциала страны г) выражение кадровой доктрины государства в области решения кадровых проблем	
12.	в) г)	Основные задачи ГКП а) максимизация отдачи кадрового потенциала для роста экономики страны б) повышение уровня занятости и стабилизация оплаты труда работающих граждан в) устранение негативных явлений и тенденций в кадровой политике и кадровой работе г) создание равных и благоприятных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым человеком своих знаний, навыков, талантов и способностей	УК-1 ОПК-2
13.	а) в)	Государственная кадровая политика в узком смысле слова а) наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в обществе б) система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений в) выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и востребованию кадрового потенциала страны г) выражение кадровой доктрины государства в области решения кадровых проблем	УК-1 ОПК-2
14.	г)	Обобщающая цель ГКП а) формирование и востребование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса страны б) выработка и претворение в жизнь кадровой доктрины страны в) создание условий для реализации человеком профессионального потенциала и обеспечения на этой основе эффективного функционирования социально-экономического механизма страны г) формирование кадрового потенциала и кадрового состава страны, способного в профессиональном, деловом и нравственном отношении обеспечивать динамичное и стабильное политическое и социально-экономическое развитие страны	УК-1 ОПК-2
15.	а) в)	Приоритетные направления государственной кадровой политики в РФ включают а) сохранение и укрепление кадрового потенциала силовых структур государства б) укрепление кадрового потенциала субъектов РФ в) сохранение и укрепление кадрового потенциала военно-промышленного комплекса	УК-1 ОПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		г) укрепление кадрового потенциала инновационных отраслей	
16.	а) в)	Приоритетные направления государственной кадровой политики в РФ включают а) кадровое обеспечение рыночной экономики б) кадровое обеспечение бюджетной сферы экономики в) сохранение и подготовка кадров массовых рабочих профессий г) кадровое обеспечение высокотехнологичных отраслей	УК-1 ОПК-2
17.	а) в) г)	Приоритетные направления государственной кадровой политики в РФ включают а) кадровое обеспечение рыночной экономики б) укрепление кадрового потенциала субъектов РФ в) обеспечение квалифицированными, профессиональными кадрами системы государственной и муниципальной службы г) кадровое обеспечение социальной сферы	УК-1 ОПК-2
18.	а)	Сущность новой кадровой доктрины РФ а) демократизация и разгосударствление кадров б) легитимизация социально-трудовых отношений в) повышение эффективности использования кадрового потенциала страны г) снижение роли общенациональных интересов	УК-1 ОПК-2
19.	а)	Требования новой кадровой доктрины РФ включают а) подбор, расстановка и продвижение кадров должны регламентироваться только законом б) подбор, расстановка и продвижение кадров должны регламентироваться руководством организации	УК-1 ОПК-2
20.	а)	Требования новой кадровой доктрины РФ включают а) взаимодействие государства и личности в процессе трудовой и служебной деятельности, их социально-трудовые отношения должны строиться на партнерской основе б) взаимодействие государства и личности в процессе трудовой и служебной деятельности, их социально-трудовые отношения должны строиться на основе патернализма	УК-1 ОПК-2
21.	а)	Требования новой кадровой доктрины РФ включают	УК-2 УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		а) в основе новой кадровой доктрины и кадровой политики должны лежать принципы демократизма, гуманизма и социальной справедливости б) в основе новой кадровой доктрины и кадровой политики должны лежать принципы централизма и целесообразности	
22.	б)	Определите удельный вес государственных гражданских служащих в отчетном периоде, если общая численность сотрудников министерства на 01.01.2023 составляла 89 человек, численность работников, не относящихся к гражданским служащим – 12 человек. а) 13,4% б) 86,5% в) 115,6%	УК-1 ОПК-2
23.	а)	Рассчитайте темпы роста расходов на оплату труда государственных гражданских служащих государственного органа в отчетном периоде. Исходные данные: На конец отчетного периода: Фонд заработной платы – 12816 тыс. руб. Премии – 9360 тыс. руб. Надбавки и доплаты – 11362 тыс. руб. Материальная помощь – 480 тыс. руб. Компенсационные выплаты – 1234 тыс. руб. На начало отчетного периода: Фонд заработной платы – 12528 тыс. руб. Премии – 10214 тыс. руб. Надбавки и доплаты – 10315 тыс. руб. Материальная помощь – 395 тыс. руб. Компенсационные выплаты – 1020 тыс. руб. а) 102,3% б) 97,8% в) 2,3%	УК-1 ОПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
24.	г)	Определите прирост расходов на повышение квалификации государственных гражданских служащих государственного органа, если на 01.01.2021 затраты на оплату программ ПК составляли 153 тыс.руб., на 1.01.2020 – соответственно 98 тыс.руб. а) 53 тыс. руб. б) 2 тыс. руб. г) 55 тыс. руб.	УК-1 ОПК-2
25.	а)	Рассчитайте долю категории «руководители» в общей численности государственных гражданских служащих государственного органа в отчетном периоде. Исходные данные: Руководители – 4 чел. Помощники (советники) – 6 чел. Специалисты – 47 чел. Обеспечивающие специалисты – 12 чел. а) 5,8% б) 8,7% в) 68,1% г) 17,4%	УК-1 ОПК-2
		Вопросы к экзамену	
26.		Тема 1. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина 1. Сущность государственной кадровой политики. 2. Цели и задачи государственной кадровой политики. 3. Приоритетные направления государственной кадровой политики РФ. 4. Кадровая доктрина в современной России. 5. Основные положения кадровой доктрины государственной кадровой политики в Российской Федерации. 6. Критический анализ государственной кадровой политики в современный период. 7. Примеры оптимальной и неудачной государственных кадровых политик в мировой истории.	УК-1 ОПК-2
27.		Тема 2. Правовые основы государственной кадровой политики	УК-1 ОПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		8. Правовое регулирование кадровой деятельности. 9. Трудовое право в регулировании ГМП. 10. Административное право в регулировании ГМП. 11. Конституционное право в регулировании ГМП. 12. Нормативные правовые акты, регламентирующие ГМП на первом уровне. 13. Нормативные правовые акты, регламентирующие ГМП на втором уровне. 14. Нормативные правовые акты, регламентирующие ГМП на третьем уровне. 15. Региональное управление в системе органов государственной власти. 16. Разделение функций и взаимодействие органов государственного и муниципального управления.	
28.		Тема 3. Современная концепция государственной кадровой политики РФ 17. Субъекты государственной кадровой политики. 18. Первосубъект государственной кадровой политики. 19. Главный субъект государственной кадровой политики. 20. Федеральный субъект государственной кадровой политики. 21. Объекты государственной кадровой политики. 22. Современные принципы кадровой политики РФ. 23. Теоретические проблемы современной государственной кадровой политики. 24. Практические проблемы современной государственной кадровой политики. 25. Негативные явления в области государственной кадровой политики. 26. Основные разновидности субъектов и объектов государственной, региональной и муниципальной кадровой политики. 27. Специфика подготовки кадров государственной службы системой высшего образования. 28. Проблемы современного российского рынка труда и государственная служба.	УК-1 ОПК-2
29.		Тема 4. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления 29. Сущность механизма реализации государственной кадровой политики. 30. Структура механизма реализации государственной кадровой политики. 31. Классификация механизмов реализации ГМП.	УК-1 ОПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		32. Механизм нормативно-правового и организационного обеспечения. 33. Механизм учебно-методического, научно-исследовательского и финансово-экономического обеспечения. 34. Основные механизмы реализации государственной кадровой политики в современной России. 35. Критический анализ государственной и региональной кадровой политики в советский период.	
30.		Тема 5. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы 36. Кадровая политика в системе государственной службы. 37. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы. 38. Классификация принципов ГКП в сфере государственной службы 39. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой работы. 40. Негативные тенденции развития кадрового состава гражданской службы РФ. 41. Позитивные тенденции развития кадрового состава гражданской службы РФ. 42. Качественные тенденции развития кадрового состава гражданской службы РФ. 43. Ключевые компетенции государственного служащего. 44. Методы оценки персонала на государственной службе. 45. Основные адаптационные проблемы государственных служащих.	УК-1 ОПК-2
31.		Тема 6. Организация кадровой работы и кадровая служба государственного органа 46. Сущность кадровой работы в государственном органе. 47. Содержание кадровой работы в государственном органе. 48. Функции и задачи Управления Президента РФ по кадровым вопросам и государственным наградам. 49. Приоритетные задачи и направления работы кадровых служб государственных органов. 50. Специфика функционирования основных компонентов кадровой работы в органах государственной власти. 51. Проблемы формирования компенсационного пакета государственного служащего. 52. Проблемы построения карьеры в органах государственной власти. 53. Специфические методы обучения государственных служащих.	УК-1 ОПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		54. Формы осуществления переподготовки государственного служащего. 55. Специфика проведения процедур ротации и аттестации на государственной службе. 56. Проблемы формирования кадрового резерва на региональном уровне.	
32.		Тема 7. Особенности осуществления кадровой политики в условиях федеративного государства 57. Принципиальное содержание федерализма. 58. Системно-стратегическое развитие российского федерализма. 59. Новый российский федерализм и его признаки. 60. Политико-административная структура РФ. 61. Уровни региональных политических процессов. 62. Особенности политического управления регионом. 63. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации. 64. Административно-управленческая элита. 65. Состав административно-политической элиты РФ. 66. Ведущие признаки административно-политической элиты. 67. Субъекты РФ, их типология. Критический анализ административно-территориального деления России. 68. Пути совершенствования территориальной организации общества. 69. Проблемы взаимоотношения государства и гражданского общества в современной России.	УК-1 ОПК-2
33.		Тема 8. Ценностные и нравственные основы реализации кадровой политики 70. Основные правила этического поведения государственных служащих. 71. Регулятивная функция морали в государственной гражданской службе. 72. Особенности современной моральной регуляции в российском обществе. 73. Нравственные принципы служебного поведения государственных служащих. 74. Интерпретация понятий морали и права различными философами и учеными. 75. Механизмы формирования нравственных основ государственной службы	УК-1 ОПК-2
		Вопросы для собеседования	
34.		1. Объект, предмет и задачи учебного курса. 2. Понятия кадровой политики и кадровой работы.	УК-1 ОПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		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.	

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		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 реформирование 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.	

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		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.	