

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Тверской государственный технический университет»**  
(ТвГТУ)

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор  
по учебной работе  
\_\_\_\_\_ Э.Ю. Майкова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

Дисциплина части, формируемой участниками образовательных отношений  
Блока 1 «Дисциплины (модули)»  
**«Кадровая политика в системе государственного и муниципального  
управления»**

Направление подготовки магистров – 38.04.04 Государственное и  
муниципальное управление

Направленность (профиль) – Государственное и муниципальное управление.

Типы задач профессиональной деятельности: организационно-  
управленческий.

Форма обучения – очная

Факультет управления и социальных коммуникаций  
Кафедра «Менеджмент»

Тверь 2021

Рабочая программа дисциплины соответствует ОХОП подготовки магистров в части требований к результатам обучения по дисциплине и учебному плану.

Разработчик программы к.ф.н. доцент

М.В. Федоров

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмент  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_.

Заведующий кафедрой

О.П. Разинькова

Согласовано:

Начальник учебно-методического  
отдела УМУ

Д.А. Барчуков

Начальник отдела  
комплектования  
зональной научной библиотеки

О.Ф. Жмыхова

## **1. Цели и задачи дисциплины**

**Цель изучения дисциплины** «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» подготовить государственных и муниципальных служащих, способных обеспечить эффективное управление государственной и муниципальной собственностью на федеральном, региональном и местном уровнях.

### **Задачи дисциплины:**

- изучение видов и правовых форм государственной и муниципальной собственности.
- определение цели и задачи оперативного управления государственной и муниципальной собственностью на разных уровнях с учетом отраслевой специфики и правовой формы предприятия (учреждения).
- исследование принципов и методов оптимизации состава и эффективного управления государственной и муниципальной собственностью в условиях рыночной экономики.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП**

Дисциплина «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 ОП ВО. Освоение дисциплины опирается на теоретические знания, полученные магистрантом на предыдущем уровне высшего образования при изучении управленческих, правовых и экономических дисциплин.

Приобретенные знания в рамках дисциплины необходимы для формирования наряду с другими изучаемыми дисциплинами целостного представления о направлении «Государственное и муниципальное управление», а также при написании магистерской диссертации.

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

### **3.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Компетенция, закреплённая за дисциплиной в ОХОП:

**ПК-5. Способен осуществлять контроль работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта государственно-частного партнерства, утверждать штатную структуру проекта государственно-частного партнерства, разрабатывать систему мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства.**

### **Индикаторы компетенций, закрепленных за дисциплиной в ОХОП:**

ИПК-5.1. Осуществляет контроль работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта государственно-частного партнерства.

ИПК-5.2. Утверждает штатную структуру проекта государственно-частного партнерства.

ИПК-5.3. Разрабатывает систему мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства.

Компетенция, закреплённая за дисциплиной в ОХОП:

**ПК-7. Способен осуществлять контроль проведения работ по реализации проекта государственно-частного партнерства, осуществлять кадровые изменения в соответствии с прогрессом проекта государственно-частного партнерства.**

**Индикаторы компетенций, закрепленных за дисциплиной в ОХОП:**

**ИПК-7.2.** Осуществляет кадровые изменения в соответствии с прогрессом проекта государственно-частного партнерства.

**ИПК-5.1.**

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций**

**Знать:**

31. Принципы осуществления контроля работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**Уметь:**

У1. осуществлять контроль работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**Иметь опыт практической подготовки:**

ПП1: осуществления контроля работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**ИПК-5.2.**

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций**

**Знать:**

32. Принципы утверждения штатной структуры проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**Уметь:**

У2. Провести утверждение штатной структуры проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**Иметь опыт практической подготовки:**

ПП2: утверждения штатной структуры проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**ИПК-5.3.**

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций**

**Знать:**

33. Принципы разработки системы мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**Уметь:**

У3. разработать систему мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**Иметь опыт практической подготовки:**

ПП3: разработки системы мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**ИПК-7.2.**

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций**

**Знать:**

34. Принципы осуществления кадровых изменений в соответствии с прогрессом проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**Уметь:**

У4. осуществлять кадровые изменения в соответствии с прогрессом проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

**Иметь опыт практической подготовки:**

ПП4: осуществления кадровых изменений в соответствии с прогрессом проекта государственно-частного партнерства в целях проведения эффективной кадровой политики в системе государственного и муниципального управления

### 3.2. Технологии, обеспечивающие формирование компетенций

Проведение лекций, практических и самостоятельных работ.

## 4. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы

**Таблица 1а. Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной работы**

Вид учебной работы	Зачётных единиц	Академические часы
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	2	72
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>		24
в том числе:		
Лекции		12
Практические занятия (ПЗ)		12
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
<b>Самостоятельная работа обучающихся (всего)</b>		48
в том числе:		
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к практическим работам и к их защите		48
Контроль текущий и промежуточный (балльно-рейтинговый, зачет)		0
<b>Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)</b>		12
Практические занятия (ПЗ)		12
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		не предусмотрен

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Структура дисциплины

**Таблица 2а. Модули (разделы) дисциплины, трудоемкость в часах и виды учебной работы.**

Наименование модуля	Труд-ть	Лекц-ии	Прак-тич.	Лаб. практ	Сам. работа
---------------------	---------	---------	-----------	------------	-------------

			занят ия	икум	
1. Кадровая политика организации	13	2	2	-	9
2. Кадровый аудит	15	3	3	-	9
3. Управление кадровыми процессами в организации	14	2	2	-	10
4. Государственная служба как объект кадровой политики	14	2	2	-	10
5. Инструменты кадровой политики в муниципальном образовании	16	3	3	-	10
<b>Всего на дисциплину</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>48</b>

## 5.2 Содержание дисциплины

### МОДУЛЬ 1. «Кадровая политика организации»

Кадровая политика: понятие, уровни, характеристики, средства. Понятие, уровни и средства кадровой политики. Характеристика кадровой политики организации, этапы формирования. Правовое регулирование кадровой политики и кадровой работы в организации. Понятие и сущность правового регулирования кадровой политики и кадровой работы в организации. Система нормативных актов, регулирующих кадровую политику и кадровую работу в организации. Государственная служба как объект кадровой политики. Кадровая политика и организация государственной службы: опыт зарубежных стран

### МОДУЛЬ 2. «Кадровый аудит»

Кадровый аудит организации. Понятие, виды, содержание и направления кадрового аудита. Этапы кадрового аудита. Методы кадрового аудита. Результат кадрового аудита. Кадровое администрирование. Документационное обеспечение управления в кадровой службе организации.

### МОДУЛЬ 3. «Управление кадровыми процессами в организации»

Кадровые технологии. Инструменты реализации кадровой политики и анализ ее результатов. Оценка показателей, характеризующих эффективность кадровой политики и кадровой работы в организации.

### МОДУЛЬ 4. «Государственная служба как объект кадровой политики»

Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы. Определение потребности в кадрах. Нормативно-правовое обеспечение кадровой

политики на федеральном, региональном и локальном уровнях. Государственный служащий и работник государственной организации: специфика профессиональной деятельности и особенности правового статуса. Система должностей и порядок прохождения государственной гражданской службы. Служебный контракт и административные регламенты. Кадровый аудит на государственной службе и в государственных организациях.

## **МОДУЛЬ 5. «Инструменты кадровой политики в муниципальном образовании»**

Организация и проведение конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы. Организация и проведение конкурса на включение в кадровый резерв. Организация и проведение аттестации и квалификационного экзамена муниципальных служащих.

### **5.3 Практические занятия**

#### **ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

**Таблица 3а. Практические занятия и их трудоёмкость.**

<b>Порядковый номер модуля. Цель практического занятия</b>	<b>Тематика практического занятия</b>	<b>Трудоём- кость, ч</b>
Модуль 1 Цель: рассмотреть принципы кадровой политики организации	1. Решение ситуационных задач 2. Заслушивание рефератов	2
Модуль 2 Цель: рассмотреть основные положения кадрового аудита	1.Решение ситуационных задач 2.Заслушивание рефератов	3
Модуль 3 Цель: рассмотреть управление кадровыми процессами в организации	1.Решение ситуационных задач 2.Заслушивание рефератов	2
Модуль 4 Цель: рассмотреть положения государственной службы как объекта кадровой политики	1.Решение ситуационных задач 2.Заслушивание рефератов	2
Модуль 5 Цель: рассмотреть основные инструменты кадровой политики в муниципальном образовании	1.Решение ситуационных задач 2.Заслушивание рефератов	3

## 6. Самостоятельная работа обучающихся и текущий контроль успеваемости

### 6.1 Цели самостоятельной работы

Формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

### 6.2 Организация и содержание самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем курса по заданию преподавателя по рекомендуемым им источникам, в подготовке к практическим занятиям, текущему контролю успеваемости, зачету.

Предусмотрено 12 практических занятий, которые защищаются посредством тестирования или устного опроса (по желанию обучающегося). Максимальная оценка за выполненную работу — 10 баллов.

Выполнение всех практических работ обязательно. В случае невыполнения практической работы по уважительной причине студент имеет право выполнить письменный реферат по согласованной с преподавателем теме модуля, по которому пропущена практическая работа.

Возможная тематическая направленность реферативной работы для каждого учебно-образовательного модуля представлена в таблице 4.

Таблица 4

### Темы рефератов

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
1	Модуль 1	Правовой статус государственного гражданского служащего.
		Права и основные обязанности государственного служащего. 10. Ограничения и запреты для государственных служащих.
		Поощрение государственных гражданских служащих.
2	Модуль 2	Ответственность государственных гражданских служащих.
		Гарантии для государственных гражданских служащих.
		Поступление на государственную службу и прохождение государственной службе
3	Модуль 3	Ограничения в приеме на государственную гражданскую службу.
		Принципы государственной кадровой политики по формированию кадрового резерва
		Требования к организации и проведению аттестации государственных служащих.
4	Модуль 4	Цели, принципы и механизмы кадрового обеспечения органов государственной власти.
		Современные методы оценки качеств кандидатов на государственную службу.
		Понятие и принципы государственной кадровой политики.

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
5	Модуль 5	Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих.
		Условия поступления на государственную гражданскую службу
		Сущность и основные принципы карьерной стратегии государственных гражданских служащих

Оценивание реферата по содержанию и качеству выполнения осуществляется путем устного опроса.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1 Основная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л.В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л.В. Фотиной. - Москва : Юрайт, 2023. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-14732-2. - URL: <https://urait.ru/bcode/519732> . - (ID=140004-0)

2. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова, А.В. Петропавловская; Одегов Ю.Г., Павлова В.В., Петропавловская А.В. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-14217-4. - URL: <https://urait.ru/bcode/519618> . - (ID=78272-0)

### 7.2 Дополнительная литература

1. Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры по направ.081100.68" Государственное и муниципальное управление" / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко; под общ. ред. Н.А. Омельченко ; Гос. ун-т управления. - М. : Юрайт, 2015. - 365 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-9916-5473-9 : 539 р. - (ID=106107-3)

2. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для вузов по спец. "Государственное и муниципальное управление" / В.В. Черепанов. - 2-е изд. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - ЦОР IPR SMART. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-238-01767-9. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/71033.html> . - (ID=136994-0)

3. Крутикова, В. В. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебное пособие / В. В. Крутикова, М. А. Соломахин. — Воронеж : Мичуринский ГАУ, 2020. — 71 с. — ISBN 978-5-94664-436-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/253559> (дата обращения: 19.05.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей. - (ID=155622-0)

4. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составитель С. В. Левушкина. — Ставрополь : СтГАУ, 2014. — 168 с. — Текст :

электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/61110> (дата обращения: 19.05.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.- (ID=155621-0)

5. Управление кадровой политикой и кадровый аудит в бюджетных организациях : учебно-методическое пособие / составитель Н. Н. Анисимова. — Сочи : СГУ, 2019. — 34 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147855> (дата обращения: 19.05.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей. - (ID=155620-0)

6. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html> (дата обращения: 19.05.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей- (ID=155619-0)

7. Коновалова, Н. В. Основы кадровой политики и кадрового планирования : практикум / Н. В. Коновалова. — Таганрог : Таганрогский институт управления и экономики, 2017. — 84 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108093.html> (дата обращения: 19.05.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/108093> - (ID=155618-0)

8. Захарова, Т. И. Государственная служба и кадровая политика : учебное пособие / Т. И. Захарова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 с. — ISBN 978-5-374-00365-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/10647.html> (дата обращения: 19.05.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей- (ID=155617-0)

### **7.3 Методические материалы**

1. Учебно-методический комплекс дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" "Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления" направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление. Направленность (профиль): Государственное и муниципальное управление : ФГОС 3++ / Каф. Менеджмент ; сост. М.В. Федоров. - 2022. - (УМК). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/126884> . - (ID=126884-1)

2. Оценочные средства промежуточной аттестации в форме зачета по дисциплине "Кадровая политика и кадровый аудит организации" Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление. Профиль: Государственное и муниципальное управление : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; разработ. О.П. Разинькова. - Тверь : ТвГТУ, 2017. - (УМК-Э). - Текст : электронный. - Режим доступа: с разрешения преподавателя. - (ID=126889-0)

3. Тезисы лекций по дисциплине "Кадровая политика и кадровый аудит организации" Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление. Профиль: Государственное и муниципальное управление : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; сост. О.П. Разинькова. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-В). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/128731> . - (ID=128731-0)

4. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине "Кадровая политика и кадровый аудит организации" Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление. Профиль: Государственное и муниципальное управление : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; сост. О.П. Разинькова. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-П). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/128732> . - (ID=128732-0)

5. Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине "Кадровая политика и кадровый аудит организации" Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление. Профиль: Государственное и муниципальное управление : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; сост. О.П. Разинькова. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-В). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/126888> . - (ID=126888-0)

6. Разинькова, О.П. Кадровая политика и кадровый аудит организации : тестовые задания для магистрантов, обучающихся по направлению 081100.68 Государственное и муниципальное управление / О.П. Разинькова; Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН. - Тверь : ТвГТУ, 2013. - (УМК-В). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/108495> . - (ID=108495-1)

7. Разинькова, О.П. Кадровая политика и кадровый аудит организации : тезисы лекций для магистрантов, обучающихся по направлению 081100.68 Государственное и муниципальное управление / О.П. Разинькова; Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН. - Тверь : ТвГТУ, 2013. - (УМК-Л). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/108488> . - (ID=108488-1)

8. Разинькова, О.П. Кадровая политика и кадровый аудит организации : методические указания по выполнению практических работ (направление 081100.68 Государственное и муниципальное управление) / О.П. Разинькова; Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН. - Тверь : ТвГТУ, 2013. - (УМК-П). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/108490> . - (ID=108490-1)

9. Разинькова, О.П. Кадровая политика и кадровый аудит организации : вопросы для подготовки к экзамену для магистрантов, обучающихся по направлению 081100.68 Государственное и муниципальное управление / О.П. Разинькова; Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН. - Тверь : ТвГТУ, 2013. - (УМК-В). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/108496> . - (ID=108496-1)

#### **7.4 Программное обеспечение по дисциплине**

Операционная система Microsoft Windows: лицензии № ICM-176609 и № ICM-176613 (Azure Dev Tools for Teaching).

Microsoft Office 2007 Russian Academic: OPEN No Level: лицензия № 41902814.

#### **7.5. Специализированные базы данных, справочные системы, электронно-библиотечные системы, профессиональные порталы в Интернет**

ЭБС и лицензионные ресурсы ТвГТУ размещены:

1. Ресурсы: <https://lib.tstu.tver.ru/header/obr-res>
2. ЭК ТвГТУ: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/Web>
3. ЭБС "Лань": <https://e.lanbook.com/>
4. ЭБС "Университетская библиотека онлайн": <https://www.biblioclub.ru/>
5. ЭБС «IPRBooks»: <https://www.iprbookshop.ru/>
6. Электронная образовательная платформа "Юрайт" (ЭБС «Юрайт»): <https://urait.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY: <https://elibrary.ru/>
8. Информационная система "ТЕХНОРМАТИВ". Конфигурация "МАКСИМУМ" : сетевая версия (годовое обновление) : [нормативно-технические, нормативно-правовые и руководящие документы (ГОСТы, РД, СНИПы и др.)]. Диск 1, 2, 3, 4. - М. :Технорматив, 2014. - (Документация для профессионалов). - CD. - Текст : электронный. - 119600 р. – (105501-1)
9. База данных учебно-методических комплексов: <https://lib.tstu.tver.ru/header/umk.html>

УМК размещен: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/126884>

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

При изучении дисциплины «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» используются современные средства обучения: наглядные пособия, диаграммы, схемы.

Возможна демонстрация лекционного материала с помощью оверхед-проектора (кодоскопа) и мультипроектора.

#### **9. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

##### **9.1 Оценочные средства промежуточной аттестации в форме экзамена**

Учебным планом экзамен по дисциплине не предусмотрен.

##### **9.2. Оценочные средства промежуточной аттестации в форме зачёта**

1. Шкала оценивания промежуточной аттестации — «зачтено», «не зачтено».
2. Вид промежуточной аттестации в форме зачета: по результатам текущего контроля знаний обучающегося без дополнительных контрольных испытаний.
3. Критерии проставления зачета.

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся при условии выполнения им всех контрольных мероприятий, предусмотренных в Программе (при выполнении и защите практических работ).

### **9.3. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме курсовой работы**

Учебным планом курсовой проект и курсовая работа не предусмотрены.

## **10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

Студенты перед началом изучения дисциплины ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки, которые опубликованы и размещены на сайте вуза или кафедры.

В учебный процесс внедрена субъект-субъектная педагогическая технология, при которой в расписании каждого преподавателя определяется время консультаций студентов по закрепленному за ним модулю дисциплины.

Рекомендуется обеспечить студентов, изучающих дисциплину, электронными учебниками, учебно-методическим комплексом по дисциплине, включая методические указания к выполнению практических работ, а также всех видов самостоятельной работы.

## **11. Внесение изменений и дополнений в рабочую программу дисциплины**

Кафедра ежегодно обновляет содержание рабочих программ дисциплин, которые оформляются протоколами заседаний дисциплин, форма которых утверждена Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих ФГОС ВО.