



Программу составил(и):

*кэн, доцент, Е.В. Мугаева*

Рецензент(ы):

*кэн, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова", Т.П.Хохлова; директор ООО "ГорРемСтрой Управление" г.Краснодар, М.Г. Феодоров*

Рабочая программа дисциплины

**Стратегический и управленческий консалтинг**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

составлена на основании учебного плана:

38.04.02 Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 17.04.2023 протокол № 9.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Кафедра государственного и корпоративного управления**

Протокол от 04.04.2023 г. № 8

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол №9 от 17 апреля 2023 г.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Целью освоения дисциплины «Кадровое обеспечение муниципального управления» является формирование у обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление компетенций в области основ кадрового обеспечения муниципально-го управления и соответствующей правовой базы, особенностям кадровой работы в муниципальном образовании, управлении кадровой политикой и муниципальной службой в г. Краснодар.
Задачи: Задачи дисциплины:	
<input type="checkbox"/> формирование системного подхода к пониманию муниципальной службы и муниципально-го служащего, включая понимание роли ФЗ РФ №25 от 02.03.2007 ( ред. от 27.10.2020) «О муниципальной службе в Российской Федерации» в кадровом обеспечении муниципального управления;	
<input type="checkbox"/> передача знаний о кадровой работе в муниципальном образовании;	
<input type="checkbox"/> систематизация знаний о нормах трудового и муниципального права в законодательстве о муниципальной службе;	
<input type="checkbox"/> формирование подходов к подготовке кадров для муниципальной службы на договорной основе современного опыта и трендов;	
<input type="checkbox"/> приобретение у студентов навыков формирования резерва управленческих кадров;	
<input type="checkbox"/> формирование комплекса знаний об особенностях кадровой работы в муниципальном образовании.	

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Стратегический анализ бизнеса
2.1.2	Стратегия и тактика управления проектами
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Стратегические управленческие решения
2.2.2	Стратегический менеджмент (продвинутый уровень)
2.2.3	Стратегия управления человеческим капиталом
2.2.4	Управление научно-исследовательскими проектами в менеджменте организации

### 3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения

<b>ПК-1: Способен управлять и координировать деятельность по созданию и применению системы внутреннего контроля в организации</b>	
<b>ПК-1.1: Осуществляет административное регламентирование путем разработки нормативной базы и внутренних регламентов, регулирующих работу самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля, должностных инструкций сотрудников, осуществление мониторинга их исполнения</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	удовлетворительно осуществляет административное регламентирование путем разработки нормативной базы и внутренних регламентов, регулирующих работу самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля, должностных инструкций сотрудников, осуществление мониторинга их исполнения
Уровень 2	хорошо осуществляет административное регламентирование путем разработки нормативной базы и внутренних регламентов, регулирующих работу самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля, должностных инструкций сотрудников, осуществление мониторинга их исполнения
Уровень 3	отлично осуществляет административное регламентирование путем разработки нормативной базы и внутренних регламентов, регулирующих работу самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля, должностных инструкций сотрудников, осуществление мониторинга их исполнения
<b>ПК-1.2: Умеет оценивать уровень профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	удовлетворительно умеет оценивать уровень профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля
Уровень 2	хорошо умеет оценивать уровень профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля
Уровень 3	отлично умеет оценивать уровень профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение штатной должности в самостоятельном структурном подразделении внутреннего контроля

<b>ПК-2: Способен стратегически управлять процессами планирования производственных ресурсов, мощностей, материально – технического обеспечения</b>	
<b>ПК-2.1: Руководит разработкой основных положений продуктовой и технологической стратегии развития организации, определение основных параметров производственно-технологической и инновационной политики организации с целью минимизации издержек производства, приведения качества продукции в соответствие с запросами потребителей, создания оптимальной системы обеспечения сервисных служб, повышения конкурентоспособности на базе усовершенствования производимой продукции и действующей технологии производства</b>	
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	удовлетворительно руководит разработкой основных положений продуктовой и технологической стратегии развития организации, определение основных параметров производственно-технологической и инновационной политики организации с целью минимизации издержек производства, приведения качества продукции в соответствие с запросами потребителей, создания оптимальной системы обеспечения сервисных служб, повышения конкурентоспособности на базе усовершенствования производимой продукции и действующей технологии производства
Уровень 2	хорошо руководит разработкой основных положений продуктовой и технологической стратегии развития организации, определение основных параметров производственно-технологической и инновационной политики организации с целью минимизации издержек производства, приведения качества продукции в соответствие с запросами потребителей, создания оптимальной системы обеспечения сервисных служб, повышения конкурентоспособности на базе усовершенствования производимой продукции и действующей технологии производства
Уровень 3	отлично руководит разработкой основных положений продуктовой и технологической стратегии развития организации, определение основных параметров производственно-технологической и инновационной политики организации с целью минимизации издержек производства, приведения качества продукции в соответствие с запросами потребителей, создания оптимальной системы обеспечения сервисных служб, повышения конкурентоспособности на базе усовершенствования производимой продукции и действующей технологии производства
<b>ПК-2.2: Осуществляет стратегическое управление длительными и ресурсоемкими комплексами работ на основе проектно- и программно-ориентированного планирования деятельности организации, бюджетирования и мониторинга хода выполнения проектов и программ</b>	
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	удовлетворительно осуществляет стратегическое управление длительными и ресурсоемкими комплексами работ на основе проектно- и программно-ориентированного планирования деятельности организации, бюджетирования и мониторинга хода выполнения проектов и программ
Уровень 2	хорошо осуществляет стратегическое управление длительными и ресурсоемкими комплексами работ на основе проектно- и программно-ориентированного планирования деятельности организации, бюджетирования и мониторинга хода выполнения проектов и программ
Уровень 3	отлично осуществляет стратегическое управление длительными и ресурсоемкими комплексами работ на основе проектно- и программно-ориентированного планирования деятельности организации, бюджетирования и мониторинга хода выполнения проектов и программ
<b>ПК-2.3: Обеспечивает правильное сочетание экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива</b>	
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	удовлетворительно обеспечивает правильное сочетание экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива
Уровень 2	хорошо обеспечивает правильное сочетание экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива
Уровень 3	отлично обеспечивает правильное сочетание экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива
<b>ПК-2.4: Руководит подведением итогов работы и оценкой деятельности подразделений организации по выполнению производственных программ выпуска продукции, регулярный контроль за ходом производства и других видов основной деятельности организации, принятие мер по предупреждению и устранению проблемных ситуаций в производственных процессах</b>	
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	удовлетворительно руководит подведением итогов работы и оценкой деятельности подразделений организации по выполнению производственных программ выпуска продукции, регулярный контроль за ходом

	производства и других видов основной деятельности организации, принятие мер по предупреждению и устранению проблемных ситуаций в производственных процессах
Уровень 2	хорошо руководит подведением итогов работы и оценкой деятельности подразделений организации по выполнению производственных программ выпуска продукции, регулярный контроль за ходом производства и других видов основной деятельности организации, принятие мер по предупреждению и устранению проблемных ситуаций в производственных процессах
Уровень 3	отлично руководит подведением итогов работы и оценкой деятельности подразделений организации по выполнению производственных программ выпуска продукции, регулярный контроль за ходом производства и других видов основной деятельности организации, принятие мер по предупреждению и устранению проблемных ситуаций в производственных процессах
<b>ПК-2.5: Изучает передовой отечественный и зарубежный опыт в области стратегического и тактического планирования и организации производства, участие в разработке и реализации мероприятий по совершенствованию производственного планирования, внедрению технических и программных средств управления производством</b>	
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	удовлетворительно изучает передовой отечественный и зарубежный опыт в области стратегического и тактического планирования и организации производства, участие в разработке и реализации мероприятий по совершенствованию производственного планирования, внедрению технических и программных средств управления производством
Уровень 2	хорошо изучает передовой отечественный и зарубежный опыт в области стратегического и тактического планирования и организации производства, участие в разработке и реализации мероприятий по совершенствованию производственного планирования, внедрению технических и программных средств управления производством
Уровень 3	отлично изучает передовой отечественный и зарубежный опыт в области стратегического и тактического планирования и организации производства, участие в разработке и реализации мероприятий по совершенствованию производственного планирования, внедрению технических и программных средств управления производством

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ. подг.
	<b>Раздел 1. Модуль 1 Базовые и правовые основы кадрового обеспечения</b>					
1.1	Лекция 1 Основы кадрового обеспечения муниципального управления /Лек/	4	4	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.2 Л1.5 Л1.8Л2.1 Л2.2	
1.2	1.1 Понятие муниципальной службы и муниципального служащего 1.2 Кадровая работа в муниципальном образовании /Пр/	4	2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.2 Л1.5Л2.1 Л2.2	
1.3	Лекция 2 Правовая база кадрового обеспечения муниципального управления /Лек/	4	4	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.3Л2.1 Л2.2	
1.4	2.1 Содержание ФЗ РФ №25 от 02.03.2007 ( ред. от 27.10.2020) «О муниципальной службе в Российской Федерации» 2.2 Соотношение норм трудового и муниципального права в законодательстве о муниципальной службе /Пр/	4	4	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.3Л2.1 Л2.2	
1.5	Методика расчета нормативной численности служащих в муниципальных органах власти /Ср/	4	25,8	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.3Л2.1 Л2.2	

<b>Раздел 2. Модуль 2 Особенности кадрового обеспечения</b>						
2.1	Лекция 3 Кадровая работа в муниципальном образовании  /Лек/	4	4	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2	
2.2	3.1 Кадровая работа в муниципальном образовании 3.2 Подготовка кадров для муниципальной службы на договорной основе 3.3 Ведение личного дела и учет персональных данных муниципального служащего 3.4 Формирование реестра и кадрового состава муниципальных служащих /Пр/	4	6	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.4 Л1.6Л2.1 Л2.2	2
2.3	Лекция 4 Управление кадровой политики и муниципальной службы в г. Краснодар  /Лек/	4	2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.4 Л1.6 Л1.7 Л1.11Л2.1 Л2.2	
2.4	4.1 Цель и задачи Управления кадровой политики и муниципальной службы администрации г. Краснодар 4.2 Функции Управления 4.3 Формирование резерва управленческих кадров администрации г. Краснодар 4.4 Цель и задачи формирования резерва управленческих кадров администрации г. Краснодар  /Пр/	4	2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.4Л2.1 Л2.2	
2.5	Работа комиссий кадровому обеспечению муниципального управления администрации г. Краснодар /Ср/	4	18	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.7Л2.1 Л2.2	
2.6	Лекция 5 Особенности кадровой работы в муниципальном образовании г. Краснодар  /Лек/	4	2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.1 Л1.9Л2.1 Л2.2	
2.7	5.1 Кадровая работа с главами местной администрации 5.2 Реестр муниципальных должностей и должностей муниципальной службы в Краснодарском крае 5.3 Соответствие должностей и полномочий муниципальной службы  /Пр/	4	2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.1 Л1.9Л2.1 Л2.2	
2.8	Решение задачи: Кадровое обеспечение муниципальных образований Краснодарского края /Ср/	4	20	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.8 Л1.10Л2.1 Л2.2	
2.9	Анализ фактической и нормативной численности и обеспеченности кадрами администраций муниципальных образований Краснодарского края /Ср/	4	12	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.8Л2.1 Л2.2	
<b>Раздел 3. Контактная работа</b>						

3.1	Контактная работа /КА/	4	0,2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.1 Л1.8Л2.1 Л2.2	
-----	------------------------	---	-----	--	--------------------	--

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования обучающихся, по результатам выполнения самостоятельных работ. Формами диагностического контроля лекционной части данной дисциплины являются устные опросы и собеседования. Текущий контроль призван, с одной стороны, определить уровень продвижения обучающихся в освоении дисциплины и диагностировать затруднения в освоении материала, а с другой – показать эффективность выбранных средств и методов обучения. Формы контроля могут варьироваться в зависимости от содержания раздела дисциплины: контролем освоения содержания раздела могут являться коллоквиум, выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий, мониторинг результатов практических занятий, контрольный опрос (устный или письменный), презентация результатов проектной деятельности, выполнение тестовых заданий. Формы такого контроля выполняют одновременно и обучающую функцию.

Промежуточная аттестация направлена на определение уровня сформированности компетенций по дисциплине в целом. Для комплексного планирования и осуществления всех форм учебной работы и контроля используется балльно-рейтинговая система (БРС). Все элементы учебного процесса (от посещения лекции до выполнения письменных заданий) соотносятся с определённым количеством баллов. Работы оцениваются в баллах, сумма которых определяет рейтинг каждого обучающегося. В баллах оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и творческие их возможности: активность, неординарность решений поставленных проблем, умение сформулировать и решить научную проблему. Форма текущего контроля знаний – работа обучающегося на практических занятиях. Форма промежуточных аттестаций – итоговый тест по темам текущего раздела.

По дисциплине «Кадровое обеспечение муниципального управления» предусмотрен текущий контроль в виде тестирования, итоговый контроль в виде экзамена. Порядок проведения текущего контроля и итогового контроля по дисциплине (промежуточный контроль) строго соответствует «Положению о проведении контроля успеваемости студентов в НАН ЧОУ ВО Академии ИМСИТ». В перечень включаются вопросы из различных разделов курса, позволяющие проверить и оценить теоретические знания студентов. Текущий контроль засчитывается на основе полноты раскрытия темы и выполнения представленных заданий. Для проведения экзамена в устной, письменной или тестовой форме разрабатывается перечень вопросов, утверждаемых на кафедре. Выставляется дифференцированная оценка. Контрольно-оценочные средства для проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по дисциплине «Кадровое обеспечение муниципального управления» прилагаются.

### 5.2. Темы письменных работ

### 5.3. Фонд оценочных средств

1. Что из ниже перечисленного является вариантами корпоративного стратегического портфеля?

- a. Портфель прибыли.+
- b. Сбалансированный портфель.+
- c. Портфель инвестиций.
- d. Портфель роста.+

2. В каких из данных отраслей реализуются глобальные стратегии:

- a. Производство строительных материалов.
- b. Сельское хозяйство.
- c. Часовая промышленность.+
- d. Электроника.+
- e. Авиастроение.+

3. Что лежит в основе построения матричных моделей:

- a. Норма прибыли.
- b. Особенности выпускаемой продукции.+
- c. Финансовые потоки.

4. Кто является автором схемы анализа пяти основных конкурентных сил, влияющих на рынок?

- a. Шендел
- b. Хатген
- c. Хиггенс
- d. Портер+

5. Основа стратегического планирования это:

- a. Учет тенденций развития рынка и внешней среды в целом.+
- b. Предвидение возможностей.
- c. Контроль отклонений.

6. Системный подход, обеспечивающий организации сбалансированность и общее направление роста- это:
- миссия
  - стратегия+
  - анализ конкурентов
  - анализ тенденций
7. Для формирования чего может использоваться Модель Бостонской консультативной группы?
- Конкурентной стратегии фирмы.
  - Портфельной стратегии фирмы.+
  - Функциональной стратегии фирмы.
8. Что не является элементом стратегического плана?
- План производства.
  - Инвестиционный план.+
  - Маркетинговый план.
  - Финансовый план.
9. Кому из ниже перечисленных легче покинуть отрасль:
- Безразлично.
  - Фирмам, обладающим специализированными активами.+
  - Фирмам, обладающим универсальными активами.
10. Каковы задачи маркетинга при выборе стратегии широкой дифференциации?
- создание качеств товара, за которые покупатель будет платить+
  - предложение товаров, аналогичных товарам конкурентов, по более низким ценам
  - это поиск путей снижения издержек
11. Позиционными стратегиями рыночного лидера могут быть:
- Игнорирование слабых соперников.
  - Создание новых конкурентных преимуществ.
  - Укрепление позиций на существующих рынках.+
  - Препятствование соперникам.+
  - Запугивание соперников.
12. Что является основой стратегии дифференциации?
- Высокое качество товаров и услуг.
  - Уникальность продукции, признанная покупателями.+
  - Значительное разнообразие продукции.
  - Интенсивная реклама новинок.
13. Анализ чего позволяет провести SWOT-анализ?
- состояния компании+
  - доли на рынке
  - достижимости цели
14. Дифференциация это:
- Способность удовлетворять особые потребности покупателей.+
  - Увеличение разнообразия условий и результатов производственной и сбытовой деятельности.
  - Разработка, производство и сбыт товаров более эффективными способами, чем конкуренты.
15. Что из данного является главными причинами стратегических преобразований?
- Приход нового высшего руководства.+
  - Наступление технологических разрывов.
  - Кардинальное изменение рыночной ситуации.+
  - Отсутствие единой позиции у акционеров компании.
  - Трудовые конфликты.
16. Барьер для проникновения в отрасль новых производителей:
- Законодательные ограничения.
  - Все перечисленное.+
  - Более низкие издержки действующих в отрасли компаний.
  - Патенты и лицензии.
17. Какие из типов подразделений приносят фирме максимальные чистые доходы:
- «Дойные коровы».+
  - «Звезды».
  - «Собаки».



18. Верно ли утверждение, что в пирамиде создания стратегии цели функциональных единиц непосредственно связаны с миссией корпорации и целями хозяйственных подразделений
- да
  - нет+
19. Что в первую очередь предполагает стратегия последователя за лидером?
- Атаку на лидера.
  - Внедрение инноваций.
  - Защиту своей доли рынка.+
  - Повышение интенсивности конкурентной борьбы.
20. Кто принимает деловые стратегические решения?
- сотрудники фирмы
  - корпоративноруководство+
  - менеджеры среднего и высшего звена
21. Что может предполагать стратегия вертикальной интеграции?
- Объединение частных и государственных предприятий.
  - Объединение предприятий, занимающих смежные ступеньки производственной цепочки.+
  - Объединение мелких и крупных предприятий.
  - Объединение предприятий разных сфер деятельности.
  - Объединение предприятий одной сферы деятельности.
22. Чем отличаются тактические цели от стратегических?
- масштабность
  - краткосрочность+
  - специфичность
23. Что из данного является примером реализации стратегии связанной горизонтальной интеграции:
- Приобретение «Северсталью» автомобильного завода ГАЗ.
  - Приобретение автомобильным концерном «Фольксваген» заводов «Шкода».+
  - Приобретение компанией «Лукойл» сети заправок в США.
24. Стратегии фирм, играющих вторые роли:
- Могут принципиально различаться.+
  - Однотипны.
25. Когда произошел переход к стратегическому планированию?
- В 1950-60-е гг.
  - В 1930-40-е гг.
  - В 1970-80-е гг.+
26. Какие стратегии разрабатываются в одноотраслевой (недиверсифицированной) компании разрабатываются:
- деловая
  - функциональная
  - операционная
  - все вышеперечисленные варианты+
27. На что нацелена стратегия лидерства по издержкам?
- Создание благоприятного имиджа организации.
  - Обеспечение более низких издержек на товар по сравнению с конкурентами.+
  - Повышение вознаграждения персонала.
  - Придание товару свойств, важных для покупателя и отличающих его от конкурентных.
28. Фокусирование означает реализацию на рыночном сегменте:
- Только стратегии дифференциации.
  - Обеих стратегий одновременно.
  - Только стратегии низких издержек.
  - Любой из двух стратегий.+
29. Как называется стратегия, в которой используются технические эксперты для изучения проблемы?
- нормативная стратегия
  - директивная стратегия
  - аналитическая стратегия+
  - стратегия основанная на переговорах
30. В каких из данных отраслей острее конкуренция?

- а. Зрелых.  
 б. Развивающихся.+  
 в. В отраслях, переживающих спад.  
 д. Зарождающихся.

#### 5.4. Перечень видов оценочных средств

### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Литвинюк А. А., под общ. ред., Бекмурзиева Х. М., Иванова-Швец Л. Н., Кузуб Е. В., Леднева С. А., Новикова Е. В., Репникова В. М., Троска З. А.	Кадровая политика и стратегии управления персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2021, URL: <a href="https://book.ru/book/941828">https://book.ru/book/941828</a>
Л1.2	Щербатых Ю.В.	Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах (для бакалавров): Учебное пособие	Москва: КноРус, 2016, URL: <a href="https://book.ru/book/922021">https://book.ru/book/922021</a>
Л1.3	Иванова И. А., Пуляева В. Н., Харитонова Е. Н.	Государственное регулирование кадрового потенциала: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2021, URL: <a href="https://book.ru/book/942016">https://book.ru/book/942016</a>
Л1.4	Лисин Б.К.	Социологические очерки кадровой политики КПСС: Монография	Москва: Палеотип, 2009, URL: <a href="https://book.ru/book/901290">https://book.ru/book/901290</a>
Л1.5	Гладилина И. П.	Управление изменениями в формировании профессиональных компетенций кадров в сфере закупок для реализации задач цифровой экономики: Сборник статей	Москва: Русайнс, 2021, URL: <a href="https://book.ru/book/936354">https://book.ru/book/936354</a>
Л1.6	Валишин Е. Н., Иванова И. А., Пуляева В. Н.	Основы кадровой политики и кадрового планирования: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019, URL: <a href="https://book.ru/book/933573">https://book.ru/book/933573</a>
Л1.7	Лапочкина В. В., Долгова В. Н., Улякина Н. А., Безроднова К. А., Оршанская Ю. О., Богатов В. В., Дикусар К. С., Комаров Н. М., Шкилев И. Н.	Анализ и мониторинг показателей стратегических программных документов научно-технологического развития Российской Федерации в части кадрового потенциала науки и публикационной активности российских исследователей: Монография	Москва: Русайнс, 2020, URL: <a href="https://book.ru/book/939694">https://book.ru/book/939694</a>
Л1.8	Савостова Т. Л.	Государственная кадровая политика и инновационное развитие России: концептуальные подходы: Монография	Москва: Русайнс, 2016, URL: <a href="https://book.ru/book/920440">https://book.ru/book/920440</a>
Л1.9	Иванова И. А., Пуляева В. Н., Харитонова Е. Н.	Государственное регулирование кадрового потенциала: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2020, URL: <a href="https://book.ru/book/936790">https://book.ru/book/936790</a>
Л1.10		Справочник кадровика: Справочная литература	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2005, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=175857">http://znanium.com/catalog/document?id=175857</a>
Л1.11	Алексеева А.П.	Дорожная карта дальнейшего реформирования органов внутренних дел Российской Федерации (кадровый профессионализм, открытость для доверия и оптимизация): проблемы и перспективы реализации: Статья	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=236081">https://znanium.com/catalog/document?id=236081</a>

6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Ярковская Т. В.	Управленческий консалтинг: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2021, URL: <a href="https://book.ru/book/942301">https://book.ru/book/942301</a>
Л2.2	Лапыгин Ю.Н.	Управленческий консалтинг: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=348747">http://znanium.com/catalog/document?id=348747</a>
6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства			
6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS	Операционная система – Windows 10 Pro RUS	Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.2	7-Zip	Архиватор 7-Zip	Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.3	1С:Предприятие 8. Комплект	1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.	Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)
6.3.1.4	Kaspersky Endpoint Security	Антивирусное ПО Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	Стандартный (350шт). Договор № ПР-00035750 от 13 декабря 2022г. (ООО Прима АйТи)
6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем			
6.3.2.1	Кодекс – Профессиональные справочные системы	<a href="https://kodeks.ru">https://kodeks.ru</a>	
6.3.2.2	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии	<a href="https://www.gost.ru/portal/gost/">https://www.gost.ru/portal/gost/</a>	
6.3.2.3	ИСО Международная организация по стандартизации	<a href="https://www.iso.org/ru/home.html">https://www.iso.org/ru/home.html</a>	
6.3.2.4	Консультант Плюс	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>	

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)			
Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
410	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы.	Windows 10 Pro RUS 7-Zip Google Chrome Mozilla Firefox LibreOffice LibreCAD Inkscape Notepad++. 1С:Предприятие 8. Комплект Kaspersky Endpoint Security MS Access 2016 MS Project Pro 2016 MS SQL Server 2019 MS SQL Server Management Studio 18.8 MS Visio Pro 2016 MS Visual Studio Pro 2019 Blender Gimp Maxima Oracle VM VirtualBox StarUML V1 Oracle Database 11g Express Edition IntelliJ IDEA JetBrains PhpStorm JetBrains WebStorm Autodesk 3ds Max 2020 Autodesk AutoCAD 2020 Adobe Reader DC Embarcadero RAD Studio XE8 Arduino Software (IDE) NetBeans IDE ZEAL	20 посадочных мест, рабочее место преподавателя 20 компьютеров A320M-H-CF/AMD Athlon 3000G/DDR4-2666-8Гб/A-DATA SX6000LNP/AMD RADEON Vega3/Realtek PCI-E GBE 20 мониторов Samsung S24R350FHI 23.8" 20 комплектов клавиатура + мышь (USB) 1 неуправляемый коммутатор TP-LINK TL-SG1024D
403	Помещение для проведения занятий	7-Zip Google Chrome LibreOffice	28 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

	лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.		
--	---	--	--

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (тренингов, деловых игр, разбор конкретных ситуаций и т.д.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся.

Преподавание дисциплины «Кадровое обеспечение муниципального управления» строится на основе современных методов, приёмов, средств (аудитивных, визуальных, аудиовизуальных, компьютерной техники и др.) и форм обучения, способствующих реализации всех целей освоения дисциплины и обеспечивающих интенсификацию процесса обучения. Используемые образовательные технологии направлены на реализацию компетентного и личностно-деятельностного подходов, позволяющих воспитывать и развивать профессионализм и компетентность гражданских служащих, их ориентацию на потребности общества, честность, эмпатию, открытость, способность выявлять и реализовывать ожидания граждан; самостоятельность в принятии решений, стратегическое мышление в отношении перспективы развития государственных услуг.

В учебном процессе предусмотрено эффективное сочетание традиционных форм и методов обучения и новых образовательных технологий. Прежде всего, это технология коммуникативного обучения, обеспечивающая формирование коммуникативной компетенции обучающихся, наличие которой позволяет им успешно адаптироваться к современным условиям рынка.

Технология дифференцированного обучения в сочетании с технологией индивидуализации обучения помогает организовать познавательную деятельность обучающихся с учётом их индивидуальных особенностей и интересов, поощряя их реализовывать свой творческий потенциал.

Информационно-коммуникативные технологии (технология использования компьютерных программ, интернет-технологии) способствуют повышению познавательной активности и интенсификации самостоятельной работы обучающихся.

Технология модульного обучения позволяет разделить содержание дисциплины «Кадровое обеспечение муниципального управления» на автономные модули, интегрированные в общий курс.

Игровая и проектная технология, а также технология обучения в сотрудничестве помогают раскрыть личностный потенциал каждого обучающегося, обучают моделированию ситуаций социального взаимодействия, в процессе решения поставленных учебно-профессиональных задач, способствуют реализации междисциплинарного подхода к процессу обучения, формируют коллективную ответственность за решение учебных задач.

Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата.

Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий. Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Кадровое обеспечение муниципального управления» в соответствии с программой и рекомендованной литературой. Самостоятельная работа выполняется в виде решения практической задачи.

**ЗАДАЧА**

Осуществить расчет нормативов численности муниципальных служащих по районам Краснодарского края в соответствии с Методикой расчета нормативов формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и содержание органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края, принятой Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края 07.11.2018 № 716