

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агабекян Раиса Левоновна
Должность: ректор
Дата подписания: 30.05.2024 14:45:17
Уникальный программный ключ:
4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa123a7747309289b90cbe

Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)
(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

_____ Н.И. Севрюгина

13.04.2020

Б1.В.ДВ.06.02

**Управленческий анализ в отраслях
рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой	Кафедра государственного и корпоративного управления		
Учебный план	Направление 38.03.04 Государственное и муниципальное управление		
Квалификация	бакалавр		
Форма обучения	заочная		
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	144	Виды контроля на курсах:	
в том числе:		экзамены 5	
аудиторные занятия	18	зачеты 5	
самостоятельная работа	113		
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0		
часов на контроль	12,5		

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4		5		Итого	
	УП	РП	УП	РП		
Лекции	2	2	8	8	10	10
Практические			8	8	8	8
Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)			0,5	0,5	0,5	0,5
Итого ауд.	2	2	16	16	18	18
Контактная работа	2	2	16,5	16,5	18,5	18,5
Сам. работа	34	34	79	79	113	113
Часы на контроль			12,5	12,5	12,5	12,5
Итого	36	36	108	108	144	144

Программу составил(и):

кэн, доцент, Е.В. Мугаева

Рецензент(ы):

заместитель начальника Государственного учреждения – Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в Динском районе Краснодарского края, Попруженко О.В.; кэн, заведующая кафедрой экономики и управления Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Балашова И.В.

Рабочая программа дисциплины

Управленческий анализ в отраслях

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 г. № 1567)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
утвержденного учёным советом вуза от 13.04.2020 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра государственного и корпоративного управления

Протокол от 05.12.2023 г. № 5

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол № 8 от 13.04.2020.

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:

- 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;
- передача знаний о кадровой работе в муниципальном образовании;
- систематизация знаний о нормах трудового и муниципального права в законодательстве о муниципальной службе;
- формирование подходов к подготовке кадров для муниципальной службы на договорной основе современного опыта и трендов;
- приобретение у студентов навыков формирования резерва управленческих кадров;
- формирование комплекса знаний об особенностях кадровой работы в муниципальном образовании.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:		Б1.В.ДВ.06
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Стратегический анализ бизнеса	
2.1.2	Стратегия и тактика управления проектами	
2.1.3	Государственное регулирование экономики	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
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	
2.2.5	Аудит человеческих ресурсов	

**3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ
и планируемые результаты обучения****4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ . подг.
	Раздел 1. Модуль 1 Базовые и правовые основы кадрового обеспечения					
1.1	Лекция 1 Основы кадрового обеспечения муниципального управления /Лек/	4	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2	
1.2	1.1 Понятие муниципальной службы и муниципально-го служащего 1.2 Кадровая работа в муниципальном образовании /Пр/	5	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2	
1.3	Методика расчета нормативной численности служащих в муниципальных органах власти /Ср/	4	34		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
	Раздел 2. Модуль 2 Особенности кадрового обеспечения					
2.1	Лекция 3 Кадровая работа в муниципальном образовании /Лек/	5	4		Л1.1 Л1.2Л2.1 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/	5	6		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
2.3	Лекция 4 Управление кадровой политики и муниципальной службы в г. Краснодар /Лек/	5	2		Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2	
2.4	Работа комиссий кадровому обеспечению муниципального управления администрации г. Краснодар /Ср/	5	18		Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2	
2.5	Лекция 5 Особенности кадровой работы в муниципальном образовании г. Краснодар /Лек/	5	2		Л1.1 Л1.2 Л1.5Л2.1 Л2.2	
2.6	Решение задачи: Кадровое обеспечение муниципальных образований Краснодарского края /Ср/	5	49		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
2.7	Анализ фактической и нормативной численности и обеспеченности кадрами администраций муниципальных образований Краснодарского края /Ср/	5	12		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
	Раздел 3. Контактная работа					
3.1	Контактная работа /КАЭ/	5	0,5		Л1.1 Л1.2Л2.1 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. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов +
- б) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — функционированию человеческих ресурсов
- в) нет верного
- г) оба верны

2. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, — к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста
- б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям
- в) нет верного
- г) оба верны +

3. Стратегия ... – стратегия, которая направлена на то, чтобы поставить на рынок товары (услуги) по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция:

- а) эволюционная
- б) ограниченного роста
- в) дифференциации +

4. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора, найма и расстановки сотрудников обеспечивает развитие персонала
- б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»
- в) нет верного
- г) оба верны +

5. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией:

- а) системная
- б) активная
- в) открытая +

6. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал:

- а) методичная
- б) активная +
- в) эффективная

7. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий:

- а) закрытая
- б) превентивная
- в) пассивная +

8. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства +
- б) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как дарового богатства, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя
- в) нет верного
- г) оба верны

9. ... — взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам:

- а) Стратегия роста
- б) Миссия организации
- в) Стратегия организации +

10. ... — планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников:
- Фаза профессионального роста
 - Кадровое планирование +
 - Освоение выбранной стратегии организации
11. ... – политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали:
- Коммуникационная политика +
 - Стратегия управления персоналом
 - Стратегическое управление
12. Каки(о)е суждения(е) верны(о):
- Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения традиционной практики деятельности «отдела кадров»
 - Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения всей организации как системы +
 - нет верного
 - оба верны
13. ... организации — концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что делает ее уникальной:
- Миссия +
 - Организационная стратегия
 - Цель
14. Стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними:
- стратегия ограниченного роста
 - стратегия управления персоналом
 - культура организации +
15. Стратегия ... — специфический набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации:
- управления персоналом +
 - дифференциации
 - «сверху-вниз»
16. ... кадровая политика – система правил и норм, характерная для предприятий, руководство которых осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации в работе с персоналом и предпринимает меры по разрешению возникающих проблем:
- Превентивная
 - Реактивная +
 - Методичная
17. ... кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий, что любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности:
- Научность
 - Комплексность
 - Эффективность +
18. Стратегия ... – стратегия, которая предполагает постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями:
- эволюционная
 - роста +
 - реактивная
19. Принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы:
- комплексность
 - методичность
 - системность +
20. Модель, которая выстраивается по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами

организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации:

- а) нормированная
- б) механистическая +
- в) программированная

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: https://book.ru/book/941828
Л1.2	Иванова И. А., Пуляева В. Н., Харитоновна Е. Н.	Государственное регулирование кадрового потенциала: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2021, URL: https://book.ru/book/942016
Л1.3	Гладилина И. П.	Управление изменениями в формировании профессиональных компетенций кадров в сфере закупок для реализации задач цифровой экономики: Сборник статей	Москва: Русайнс, 2021, URL: https://book.ru/book/936354
Л1.4	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: https://book.ru/book/939694
Л1.5	Иванова И. А., Пуляева В. Н., Харитоновна Е. Н.	Государственное регулирование кадрового потенциала: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2020, URL: https://book.ru/book/936790

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Ярковская Т. В.	Управленческий консалтинг: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2021, URL: https://book.ru/book/942301
Л2.2	Лапыгин Ю.Н.	Управленческий консалтинг: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=348747

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-00037842 от 4 декабря 2023 г. (ООО Прима АйТи)

6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru
6.3.2.2	ИСО Международная организация по стандартизации https://www.iso.org/ru/home.html

6.3.2.3	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии https://www.gost.ru/portal/gost/
6.3.2.4	Кодекс – Профессиональные справочные системы https://kodeks.ru

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.	7-Zip Яндекс Браузер 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 Community Edition Blender Gimp Maxima Oracle VM VirtualBox StarUML V1 PostgreSQL IntelliJ IDEA PyCharm Community Edition Eclips Adobe Reader DC Embarcadero RAD Studio XE8 Arduino Software (IDE) NetBeans IDE ZEAL Windows 10 Pro RUS	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 лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	28 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

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 ком-пьютерных 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