

Программу составил(и):

Рецензент(ы): *кэн, доцент, И.В. Гориунова*

страший преподаватель Кафедры лингвистики ФГБОУ ВО «КубГМУ» Минздрава России, М.В. Репина;руководитель сектора в секторе по сотрудничеству с ВУЗами АО «Тандер» , Д.И. Куропатова

Рабочая программа дисциплины

Кадровое обеспечение муниципального управления

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1000)

составлена на основании учебного плана:

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

утвержденного учёным советом вуза от 17.04.2023 протокол № 9.

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 № 4 от 25.12.2023.

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.ДЭ.03
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Служебная этика государственной гражданской и муниципальной службы
2.1.2	Правовое обеспечение государственного и муниципального управления
2.1.3	Управление кадровой политикой государственной гражданской службы
2.1.4	Стратегия социально-экономического развития территорий
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Государственная политика и управление на региональном уровне
2.2.2	Практикум по управлению проектной деятельностью в органах власти и организациях
2.2.3	Производственная практика: научно-исследовательская работа
2.2.4	Управление проектами в государственном и муниципальном управлении

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

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели	
Знать	
Уровень 1	На минимальном уровне знает как определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели
Уровень 2	На среднем уровне знает как определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели
Уровень 3	На высоком уровне знает как определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели
Уметь	
Уровень 1	На минимальном уровне умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели
Уровень 2	На среднем уровне умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели
Уровень 3	На высоком уровне умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели
Владеть	
Уровень 1	На минимальном уровне определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели
Уровень 2	На среднем уровне определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели
Уровень 3	На высоком уровне определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии управления и сотрудничества для достижения поставленной цели
УК-3.2: При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности управления поведением и интересами других участников	

Владеть	
Уровень 1	На минимальном уровне осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, руководит работой команды
Уровень 2	На среднем уровне осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, руководит работой команды
Уровень 3	На высоком уровне осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, руководит работой команды
УК-3.5: Соблюдает дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	
Знать	
Уровень 1	На минимальном уровне знает как соблюдать дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; нести личную ответственность за результат
Уровень 2	На среднем уровне знает как соблюдать дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; нести личную ответственность за результат
Уровень 3	На высоком уровне знает как соблюдать дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; нести личную ответственность за результат
Уметь	
Уровень 1	На минимальном уровне умеет соблюдать дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; нести личную ответственность за результат
Уровень 2	На среднем уровне умеет соблюдать дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; нести личную ответственность за результат
Уровень 3	На высоком уровне знает как соблюдать дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; нести личную ответственность за результат
Владеть	
Уровень 1	На минимальном уровне соблюдает дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
Уровень 2	На среднем уровне соблюдает дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
Уровень 3	На высоком уровне соблюдает дисциплинарные нормы, субординацию и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
ПК-1: Способен формировать основы публичного управления, правовые основы, операционные и административные аспекты функционирования государственных органов	
ПК-1.1: Разрабатывает, рассматривает и согласовывает проекты нормативных правовых актов и других документов	
Знать	
Уровень 1	На минимальном уровне знает как разрабатывать, рассматривать и согласовывать проекты нормативных правовых актов и других документов
Уровень 2	На среднем уровне знает как разрабатывать, рассматривать и согласовывать проекты нормативных правовых актов и других документов
Уровень 3	На высоком уровне знает как разрабатывать, рассматривать и согласовывать проекты нормативных правовых актов и других документов
Уметь	
Уровень 1	На минимальном уровне умеет разрабатывать, рассматривать и согласовывать проекты нормативных правовых актов и других документов
Уровень 2	На среднем уровне умеет разрабатывать, рассматривать и согласовывать проекты нормативных правовых актов и других документов
Уровень 3	На высоком уровне умеет разрабатывать, рассматривать и согласовывать проекты нормативных правовых актов и других документов
Владеть	
Уровень 1	На минимальном уровне разрабатывает, рассматривает и согласовывает проекты нормативных правовых актов и других документов
Уровень 2	На среднем уровне разрабатывает, рассматривает и согласовывает проекты нормативных правовых актов и других документов
Уровень 3	На высоком уровне разрабатывает, рассматривает и согласовывает проекты нормативных правовых актов и других документов
ПК-1.2: Осуществляет управление операционными и административными аспектами функционирования государственных органов	
Знать	
Уровень 1	На минимальном уровне знает как осуществлять управление операционными и административными аспектами функционирования государственных органов

	муниципальных предприятиях и учреждениях
Уровень 3	На высоком уровне умеет осуществлять набор, отбор, аттестацию, поощрение персонала и формирование системы мотивации персонала в государственных и муниципальных органах власти, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях
Владеть	
Уровень 1	На минимальном уровне осуществляет набор, отбор, аттестацию, поощрение персонала и формирование системы мотивации персонала в государственных и муниципальных органах власти, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях
Уровень 2	На среднем уровне осуществляет набор, отбор, аттестацию, поощрение персонала и формирование системы мотивации персонала в государственных и муниципальных органах власти, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях
Уровень 3	На высоком уровне осуществляет набор, отбор, аттестацию, поощрение персонала и формирование системы мотивации персонала в государственных и муниципальных органах власти, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях

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 муниципального управления					
1.1	Тема 1 Основы кадрового обеспечения муниципального управления /Лек/	3	6	ПК-1.1 ПК-2.1 УК-3.4	Л1.2 Л1.5 Л1.8	
1.2	Тема 1 Основы кадрового обеспечения муниципального управления /Пр/	3	6	ПК-1.1 ПК-2.1 УК-3.4	Л1.2 Л1.5	
1.3	Лекция 2 Правовая база кадрового обеспечения муниципального управления /Лек/	3	8	ПК-2.3 УК-3.2	Л1.3	
1.4	Тема 2 Правовая база кадрового обеспечения муниципального управления /Пр/	3	6	ПК-2.3	Л1.3	
1.5	Методика расчета нормативной численности служащих в муниципальных органах власти /Ср/	3	18	ПК-2.3	Л1.3	
	Раздел 2. Модуль 2 Особенности кадрового обеспечения муниципального управления в муниципальном образовании г. Краснодар					
2.1	Тема 3 Кадровый потенциал и кадровая политика муниципального образования /Лек/	3	6	ПК-1.2 ПК-2.4	Л1.6 Л1.8	
2.2	Тема 3 Кадровый потенциал и кадровая политика муниципального образования /Пр/	3	6	ПК-2.4	Л1.4 Л1.6	2
2.3	Тема 4 Управление кадровой политики и муниципальной службы краснодарского края /Лек/	3	4	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.4 Л1.6 Л1.7 Л1.11	
2.4	Тема 4 Управление кадровой политики и муниципальной службы краснодарского края /Пр/	3	6	ПК-2.2 УК-3.3	Л1.4	
2.5	Работа комиссий кадровому обеспечению муниципального управления администрации г. Краснодар /Ср/	3	10	ПК-2.2	Л1.7	
2.6	Тема 5 Особенности кадровой работы в муниципальном образовании г. Краснодар /Лек/	3	4	УК-3.4	Л1.1 Л1.9	

2.7	Тема 5 Особенности кадровой работы в муниципальном образовании г. Краснодар /Пр/	3	4	УК-3.4	Л1.1 Л1.9	
2.8	Решение задачи: Кадровое обеспечение муниципальных образований Краснодарского края /Ср/	3	12	УК-3.4	Л1.8 Л1.10	
2.9	Анализ фактической и нормативной численности и обеспеченности кадрами администраций муниципальных образований Краснодарского края /Ср/	3	12	ПК-1.2 ПК-2.1 УК-3.5	Л1.8	
Раздел 3. Контактная работа						
3.1	консультация /Конс/	3	1	ПК-2.2 УК-3.1	Л1.8	
3.2	Контактная работа /КАЭ/	3	0,3	УК-3.4	Л1.1 Л1.8	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

- 1 Понятие муниципальной службы и муниципального служащего
- 2 Кадровая работа в муниципальном образовании
- 3 Роль ФЗ РФ №25 от 02.03.2007 (ред. от 27.12.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации» в вопросах регулирования кадровой работы
- 4 Соотношение норм трудового и муниципального права в законодательстве о муниципальной службе
- 5 Конкурсный отбор кандидатов на должности муниципальной службы
- 6 Подготовка кадров для муниципальной службы на договорной основе
- 7 Порядок ведения личного дела муниципального служащего
- 8 Учет персональных данных муниципального служащего
- 9 Формирование реестра состава муниципальных служащих
- 10 Формирование кадрового состава муниципальных служащих
- 11 Цель и задачи Управления кадровой политики и муниципальной службы администрации г. Краснодар
- 12 Функции Управления кадровой политики и муниципальной службы администрации г. Краснодар
- 13 Значение формирования резерва управленческих кадров администрации г. Краснодар
- 14 Цель и задачи формирования резерва управленческих кадров администрации г. Краснодар
- 15 Работа комиссий по кадровому обеспечению муниципального управления администрации г. Краснодар
- 16 Работа комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва администрации г. Краснодар
- 17 Деятельность комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих администрации г. Краснодара и урегулированию конфликта интересов
- 18 Работа аттестационной комиссии органов местного самоуправления г. Краснодар
- 19 Работа аттестационной комиссии органов местного самоуправления г. Краснодар по проведению квалификационного экзамена
- 20 Деятельность комиссии администрации г. Краснодар по исчислению стажа муниципальной службы
- 21 Задачи комиссии администрации г. Краснодара для осуществления мероприятий по сокращению численности и штата работников функциональных и отраслевых органов администрации, не являющихся юридическими лицами
- 22 Особенности кадровой работы с главами местной администрации
- 23 Реестр муниципальных должностей и должностей муниципальной службы в Краснодарском крае
- 24 Соответствие должностей и полномочий муниципальной службы
- 25 Условия контракта для главы местной администрации
- 26 Должности, устанавливаемые уставами муниципальных образований для непосредственного исполнения полномочий органов местного самоуправления, иных муниципальных органов
- 27 Соответствие должностей и полномочий муниципальной службы
- 28 Кадровое обеспечение органов местного самоуправления городского округа, муниципального района в исполнительно-распорядительном органе
- 29 Кадровое обеспечение органов местного самоуправления городского округа, муниципального района в представительном органе муниципального образования
- 30 Кадровое обеспечение органов местного самоуправления городского, сельского поселения
- 31 Кадровое обеспечение избирательной комиссии муниципального образования
- 32 Кадровое обеспечение органов контрольных органов местного самоуправления

5.2. Темы письменных работ

1. Совершенствование кадрового менеджмента в системе государственной гражданской службы: тенденции и приоритеты (на примере конкретного ведомства или региона).
2. Совершенствование кадрового менеджмента в системе муниципальной службы: сложившая практика и приоритетные направления (на примере конкретного муниципального образования или региона).
3. Совершенствование кадровой работы в системе муниципальной службы: тенденции и приоритеты (на примере ...).

4. Организационно-кадровая модернизация в Вооруженных Силах Российской Федерации в ходе проведения военной реформы: анализ и направления совершенствования.
5. Организационно-кадровая модернизация в системе правоохранительных органов в ходе второго этапа их реформирования: анализ и направления совершенствования.
6. Формирование механизма обеспечения качества муниципального управления и его совершенствование (на материалах конкретного муниципального образования или региона).
7. Новые подходы к управлению процессами обучения государственных и муниципальных служащих в области информационных технологий (на материалах конкретного муниципального образования или региона).
8. Профессионально-управленческая культура в органах государственной власти субъекта Российской Федерации: особенности и тенденции развития (на конкретном примере).
9. Профессионально-управленческая культура в органах местного самоуправления: особенности и тенденции развития (на конкретном примере).
10. Современные механизмы повышения эффективности реализации государственной кадровой политики и возможности их применения в деятельности органов власти государственного (муниципального) уровня.
11. Профессионализм государственной службы в Российской Федерации: особенности и развитие (на примере...).

5.3. Фонд оценочных средств

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

Задания

1. Изучить таблицу 1, используя представленные в ней данные, осуществить расстановку групп реги-онов, приведенных в таблице 2

Таблица 1 – Группировка районов Краснодарского края согласно численности населения

Характеристика района	Группы по численности населения, тыс. чел.											
	1	2	3	4	5	6	7	8				
городские округа и муниципаль-ные районы (6 групп)						свыше 500		250 - 500	100 - 250	50 - 100	35-50	до 35
городских и сель-ских поселений (8 групп)					свыше 50		40 - 50	30 - 40	20 - 30	15 - 20	10 - 15	5 - 5

2. Заполнить таблицу (по вариантам) с учетом следующих условий:

- г. Краснодар (статус – городской округ) – присутствует у всех вариантов;
- данные по численности населения взять из официальных сайтов в сети Интернет;
- все данные и расчеты осуществить за три последних года.

Таблица 2 – Муниципальные образования Краснодарского края

Наименование муниципаль-ного образования	Числен-ность населения, тыс. чел	Груп-па	Наименование
Вариант 1	Вариант 2	Груп-па	
1. Усть-Лабинский район		1.	Тихорецкий район
сельские поселения			сельские поселения
2. Александровское		2.	Алексеевское
3. Братское	3.		Братское
4. Воронежское		4.	Еремизино-Борисовское
5. Восточное		5.	Крутое
6. Двубратское		6.	Новорождественское
Вариант 3	Вариант 4		
1. Тимашевский район		1.	Темрюкский район
сельские поселения			сельские поселения
2. Дербентское		2.	Краснострельское
3. Днепровское		3.	Курчанское
4. Кубанец	4.		Новотаманское
5. Новоленинское		5.	Песчаное
6. Поселковое		6.	Шабановское
Вариант 5	Вариант 6		
1. Тбилисский район		1.	Староминский район
сельские поселения			сельские поселения

2. Алексее-Тенгинское		2. Канеловское
3. Геймановское	3.	Рассветовское
4. Ловлинское	4.	Новоясенское
5. Марьинское	5.	Львовское
6. Нововладимирское	6.	Михайловское
Вариант 7	Вариант 8	
1. Славянский район	1.	Северский район
сельские поселения	сельские поселения	
2. Ачуевское	2.	Азовское
3. Голубая Нива	3.	Григорьевское
4. Забойское	4.	Калужское
5. Кировское	5.	Новодмитриевское
6. Коржевское	6.	Михайловское
Вариант 9	Вариант 10	
1. Приморско-Ахтарский район	1.	Павловский район
сельские поселения	сельские поселения	
2. Бородинское	2.	Незамаевское
3. Новопокровское	3.	Новолеушковское
4. Ольгинское	4.	Новопетровское
5. Приазовское	5.	Новопластуновское
6. Свободное	6.	Северное
Вариант 11	Вариант 12	
1. Отраденский район	1.	Кушевский район
сельские поселения	сельские поселения	
2. Бесстрашненское	2.	Глебовское
3. Новопокровский район	3.	Ильинское
4. Незамаевское сельское поселение	4.	Кисляковское
5. Петропавловское	5.	Краснополянское
6. Родниковское	6.	Красносельское
Вариант 13	Вариант 14	
1. Курганинский район	1.	Крымский район
сельские поселения	сельские поселения	
2. Безводное	2.	Адагумское
3. Константиновское	3.	Варениковское
4. Михайловское	4.	Кеслеровское
5. Новоалексеевское	5.	Киевское
6. Октябрьское	6.	Львовское
Вариант 15	Вариант 16	
1. Крыловский район	1.	Динской район
сельские поселения	сельские поселения	
2. Кугоейское	2.	Красносельское
3. Новопашковское	3.	Первореченское
4. Новосергиевское	4.	Пластуновское
5. Октябрьское	5.	Пушкинское
6. Шевченковское	6.	Отрадо-Одгинское
Вариант 17	Вариант 18	
1. Гулькевичский район	1.	Брюховецкий район
2. Гирейское городское поселение	2.	Переясловское сельское поселение
сельские поселения	3.	Выселковский район
3. Венцы-Заря	сельские поселения	
4. Кубань	4.	Бейсугское
5. Комсомольское	5.	Бейсужекское
6. Новоукраинское	6.	Бузиновское
Вариант 19	Вариант 20	
1. Белореченский район	1.	Апшеронский район
сельские поселения	городские поселения	
2. Бжедуховское	2.	Нефтегорское
3. Великовеченское	3.	Хадьженское
4. Первомайское	сельские поселения	
5. Пшехское	4.	Кабардинское
6. Родниковское	5.	Кубанское
	6.	Куринское
Вариант 21	Вариант 22	
1. Кавказский район	1.	Темужбекское
сельские поселения	сельские поселения	
2. им. М. Горького	2.	Рязанское
3. Дмитриевское	3.	Отрадо-Кубанское

4.	Казанское	4.	Маевское
5.	Мирское	5.	Город Армавир (статус городской округ)
6.	Привольное	6.	Город-курорт Анапа (ста-тус – городской округ)

5.4. Перечень видов оценочных средств

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.

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	Щербатых Ю.В.	Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах (для бакалавров): Учебное пособие	Москва: КноРус, 2016, URL: https://book.ru/book/922021
Л1.3	Иванова И. А., Пуляева В. Н., Харитоновна Е. Н.	Государственное регулирование кадрового потенциала: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2021, URL: https://book.ru/book/942016
Л1.4	Лисин Б.К.	Социологические очерки кадровой политики КПСС: Монография	Москва: Палеотип, 2009, URL: https://book.ru/book/901290
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: https://book.ru/book/936354
Л1.6	Валишин Е. Н., Иванова И. А., Пуляева В. Н.	Основы кадровой политики и кадрового планирования: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019, URL: https://book.ru/book/933573

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
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: https://book.ru/book/939694
Л1.8	Савостова Т. Л.	Государственная кадровая политика и инновационное развитие России: концептуальные подходы: Монография	Москва: Русайнс, 2016, URL: https://book.ru/book/920440
Л1.9	Иванова И. А., Пуляева В. Н., Харитоновна Е. Н.	Государственное регулирование кадрового потенциала: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2020, URL: https://book.ru/book/936790
Л1.10		Справочник кадровика: Справочная литература	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2005, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=175857
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: https://znanium.com/catalog/document?id=236081

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	Кодекс – Профессиональные справочные системы https://kodeks.ru
6.3.2.2	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии https://www.gost.ru/portal/gost/
6.3.2.3	ИСО Международная организация по стандартизации https://www.iso.org/ru/home.html
6.3.2.4	Консультант Плюс http://www.consultant.ru

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

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление реализация компетентностного 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 компетентностного 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