

**Государственное образовательное учреждение высшего профессионального  
образования Московской области  
«Международный университет природы, общества и человека «Дубна»  
(университет «Дубна»)**

**УТВЕРЖДАЮ**

проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ С.В. Моржухина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011г.

**ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ  
по специальности  
080504.65 «Государственное и муниципальное управление»**

Форма обучения: очная

Уровень подготовки: специалист  
Курс (семестр): 5-й курс, 9-й семестр

г. Дубна, 2011 г.

## Содержание

1. Выписка из ГОС ВПО .....	<u>4</u>
2. Аннотация.....	<u>4</u>
3. Цели и задачи дисциплины .....	<u>4</u>
4. Требования к уровню освоения содержания дисциплины .....	<u>4</u>
5. Объем дисциплины и виды учебной работы .....	<u>5</u>
6. Разделы (темы) дисциплины .....	<u>6</u>
7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	<u>12</u>
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	<u>13</u>
9. Формы контроля, перечень выносимых на зачет и экзамен вопросов.....	<u>13</u>

## 1. Выписка из ГОС ВПО

Дисциплина «Кадровый потенциал муниципальных образований» является дисциплиной специализации ДС.Ф.8.

### Аннотация

Рабочая программа по дисциплине «Кадровый потенциал муниципальных образований» составлена в соответствии с ГОС ВПО и учебным планом по специальности 080504 «Государственное и муниципальное управление» и предусматривает ее изучение в объеме 120 часов в виде лекционных и семинарских занятий, а также самостоятельной работы. Форма контроля по дисциплине – зачет.

Курс «Кадровый потенциал муниципальных образований» имеет тесную связь и базируется на знаниях по дисциплинам экономического, управленческого и правового блоков:

- региональная экономика и управление;
- государственные и муниципальные финансы;
- демография;
- управление персоналом;
- территориальная организация населения;
- правовые основы российского государства;
- система государственного и муниципального управления;
- разработка управленческих решений.

## 2. Цель и задачи дисциплины

**Цель преподавания дисциплины** заключается в том, чтобы дать будущим специалистам целостное представление о сущности, роли и функциях кадровой муниципальной политики в современных условиях. В ходе изучения курса студенты должны рассмотреть специфику социально-трудовых отношений в государственных и муниципальных организациях, их участие в современных социально-экономических и политических процессах в контексте кадровых перемещений.

Студенты должны ознакомиться с современным законодательством, регламентирующим организацию и проведение кадровой работы в системе муниципальной службы, сформировать четкие представления об использовании или возможности использования современных кадровых технологий при организации деятельности как государственных и муниципальных служащих и углубить знания о способах повышения кадрового потенциала и наиболее полном его использовании.

В условиях проведения реформы местного самоуправления особо актуальным является вопрос о кадровой составляющей этих реформ. При этом, если важными целями реформ является повышение эффективности и результативности деятельности административных органов управления на местном уровне, повышение качества и доступности оказания государственных, муниципальных и бюджетных услуг, снижение уровня коррупционности органов управления, то способами решения таких задач является в том числе и управление кадровым потенциалом муниципальной службы.

## 3. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения данного курса студенты должны:

- **иметь представление** о способах повышения кадрового потенциала муниципальной службы, системе основных персонал–технологий, применяемых на

муниципальной службе, нормативно-правовом регулировании этих технологий и процессов, а также о практических мероприятиях, направленных на повышение кадрового потенциала различных административных органов управления региональном и местном уровнях;

- **знать:** содержание понятия «кадровый потенциал», его составляющие и способы управления кадровым потенциалом, использовать на практике методы регулирования социально-трудовых отношений в государственных и муниципальных организациях.

- **уметь:** на основании анализа особенностей воспроизводства кадрового потенциала в системе муниципальной службы, формулировать основные цели и задачи в области кадрового менеджмента органов власти и управления, планировать организацию и проведение кадровых технологий, направленных на повышение эффективности деятельности муниципальных органов власти в соответствии с действующим законодательством

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		9	10
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	120	120	
<b>Аудиторные занятия</b>	68	68	
Лекции	34	34	
Практические занятия (ПЗ)			
Семинары (С)	34	34	
Лабораторные работы (ЛР)			
<b>Самостоятельная работа</b>	52	52	
Курсовой проект (работа)	-	-	
Расчетные работы и практические задания	-	-	
Реферат	-	-	
Контрольная работа	-	-	
<b>Вид итогового контроля (зачет, экзамен)</b>		<b>зачет</b>	

## 5. Разделы (темы) дисциплины

№ п/п	Наименование тем	Кол-во часов всего	в т. ч. аудиторных		самостоя- тельная работа
			лекции	семинар	
1.	Предмет, методы и источники изучения курса «Кадровый потенциал муниципальных образований».	9	2	2	5
2.	Кадровый потенциал муниципальных образований: сущность и структура.	13	4	4	5
3.	Правовые и организационные основы современной муниципальной кадровой политики Российской Федерации.	9	2	2	5
4.	Принципы и механизмы реализации муниципальной кадровой политики.	13	4	4	5
5.	Основные принципы и способы замещения должностей в муниципальных органах управления	9	2	2	5
6.	Конституционно-правовой статус муниципального служащего	13	4	4	5
7.	Влияние государства и муниципалитета на работу с кадрами в условиях многообразия форм собственности	9	2	2	5
8.	Основные тенденции развития кадрового потенциала государственного и муниципального аппарата. Профессионализация кадров управления.	13	4	4	5
9.	Управление мотивацией и результативностью деятельности как обязательное условие воспроизводства кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.	6	2	2	2
10.	Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих.	7	2	2	3
11.	Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России	13	4	4	5
12.	Обобщение материала	6	2	2	2
<b>ИТОГО:</b>		<b>120</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>52</b>

## **Краткое содержание тем**

### **1. Предмет, методы и источники изучения курса «Кадровый потенциал муниципальных образований»**

Актуальность кадровых проблем на муниципальном уровне и развития теории кадровой политики в современной России. Отличие курса «Кадровый потенциал муниципальных образований» от курса «Управление персоналом».

Предмет, объект и задачи курса «Кадровый потенциал муниципальных образований». Особенности теории кадрового потенциала как науки и как учебной дисциплины.

Взаимосвязь теории кадровой политики с другими дисциплинами и курсами, изучаемыми по специальности «Государственное и муниципальное управление». Методы и источники изучения курса.

### **2. Кадровый потенциал муниципальных образований: сущность и структура**

Понятие «кадры». Основные концепции и представления о кадрах: кадры как трудовые ресурсы; кадры как персонал; кадры как невозобновляемый ресурс; человек как условие существования организаций; кадры как социальная сущность организаций.

Понятие кадрового потенциала общества. Классификация кадров.

Кадровые процессы: сущность и тенденции развития. Основные этапы развития кадровых процессов в современной России.

### **3. Правовые и организационные основы современной муниципальной кадровой политики Российской Федерации**

Нормативно-правовая база управления кадровым потенциалом государственной и муниципальной службы. Соотношение федерального, регионального и местного уровней нормативно-правового регулирования воспроизводства кадрового потенциала. Предметы ведения федерации, субъекта федерации и местных органов власти в вопросах управления персоналом муниципальной службы. Предпосылки реформирования государственной и муниципальной службы и разработки и принятия современного законодательства по вопросам государственной и муниципальной службы.

Федеральные законы и другие нормативно-правовые акты, направленные на управление кадровым потенциалом в системе муниципальной службы.

### **4. Принципы и механизмы реализации муниципальной кадровой политики**

Принципы муниципальной кадровой политики, их группировка и ранжирование.

Общие базисные принципы муниципальной кадровой политики: научность, конкретно-исторический подход, нравственность, законность, демократизм, преемственность и сменяемость.

Специфические принципы, регулирующие кадровые процессы в системе муниципальной службы и муниципального управления: подбор кадров по деловым, профессиональным и нравственным качествам; открытость и гласность; социальное равенство доступа граждан к государственной и муниципальной службе; правовая, социальная и экономическая защищенность персонала, социальный контроль за деятельностью государственных и муниципальных служащих.

Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса.

Сущность и содержание механизма реализации кадровой политики как системы кадровой деятельности в современных условиях. Основные блоки механизма реализации муниципальной кадровой политики: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический. Состояние, проблемы и перспективы создания целостного механизма реализации муниципальной кадровой политики.

## **5. Основные принципы и способы замещения должностей в муниципальных органах управления**

Субъекты управления кадровыми потенциалами. Роль руководителей органов государственной и муниципальной власти в развитии кадрового потенциала. Кадровые службы государственных и муниципальных органов власти как субъекты управления кадровым потенциалом. Координация и методическое обеспечение их деятельности. Реестр должностей муниципальной службы.

Необходимость обновления и реформирования кадровых служб муниципальных органов власти. Проблема компетентности специалистов кадровых служб. Роль руководителей структурных подразделений (непосредственных руководителей) как субъектов управления кадровым потенциалом.

Управленческий потенциал органов государственной и муниципальной власти. Конкурсные и аттестационные комиссии как специфические субъекты управления кадровым потенциалом. Роль независимых экспертов в составе конкурсных и аттестационных комиссий.

## **6. Конституционно-правовой статус муниципального служащего**

Основные права и обязанности муниципальных служащих. Ограничения и запреты, связанные с муниципальной службой. Институт аттестации муниципальных служащих. Общие принципы оплаты труда муниципального служащего.

Гарантии, предоставляемые муниципальному служащему. Дисциплинарная ответственность муниципального служащего. Стаж муниципальной службы.

## **7. Влияние государства и муниципалитета на работу с кадрами в условиях многообразия форм собственности**

Проблемы радикальной экономической реформы в России. Стратегия и тактика государства и местного самоуправления по обеспечению экономической реформы кадрами. Задачи экономического развития муниципального образования, стоящие перед муниципальной кадровой политикой: регулирование отношений между работодателем и работниками; предотвращение социальной напряженности и массовой безработицы; развитие производственных отраслей экономики; стимулирование различных форм предпринимательской активности кадров. Пути решения этих задач.

Механизм и технологии взаимодействия бизнеса и власти в работе с хозяйственными кадрами. Система мер государственного и муниципального влияния (контроля и регулирования) на кадровое обеспечение экономической реформы. Разработка стратегии и тактики обеспечения кадровых реформ; выработка законов, нормативных документов и стандартов; прогнозирование, программирование и планирование кадровых процессов; стимулирование и поддержка деятельности кадров предпринимательских структур; государственные программы работы с кадрами; социальная защита кадров на основе трудового законодательства.

Президентская программа подготовки кадров для народного хозяйства.

## **8. Основные тенденции развития кадрового потенциала государственного и муниципального аппарата. Профессионализация кадров управления**

Основные тенденции развития состава государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации.

Персонал государственной и муниципальной службы: социальная роль, управленческие функции.

Понятие профессии: признаки, содержание, сущность. Профессия как источник существования человека, важнейший стимул его развития, способ человеческой

самореализации. Соотношение понятий “профессия”, “специальность”, “специализация”, “занятие”. Профессионализм, его черты и признаки: знания; умение применять отвечающие ситуации методы, средства, приемы; профессия как образ жизни; умение быть учителем, наставником; рационализм и разумность; способность предвидения результатов деятельности. Дилетантизм как антипод профессионализму. Черты и особенности профессиональной культуры.

Муниципальная служба как профессия в сфере муниципального управления. Особенности муниципальной службы как профессиональной.

Профессиональная идентификация способностей человека и требований государственных должностей государственной службы. Методика разработки, обоснования и применения критериев оценки результативности деятельности государственных и муниципальных служащих.

Соотношение понятий “компетенция” и “компетентность”. Компетентность государственного служащего, ее компоненты. Зарубежная и отечественная практика понимания компетентности государственного и муниципального служащего. Три уровня компетентности: гражданский, политический, профессиональный. Формирование модели профессионально-компетентного государственного служащего, ее структура, пути и формы ее реализации.

Обучение и профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих как элемент технологии воспроизводства кадрового потенциала и управления изменениями на государственной и муниципальной службе. Необходимость изменений в органах власти и управления в соответствии с проводимыми институциональными реформами. Технологии и способы управления изменениями. Сопrotивление изменениям как реакция на реформы. Способы преодоления сопротивления изменениям.

## **9. Управление мотивацией и результативностью деятельности как обязательное условие воспроизводства кадрового потенциала государственной и муниципальной службы**

Повышение кадрового потенциала в процессе стимулирования индивидуальной и групповой результативности и эффективности на государственной и муниципальной службе. Мотивация трудовой деятельности государственных и муниципальных служащих. Значение оптимума мотивационного состояния для эффективной трудовой деятельности. Мотивационные особенности государственных и муниципальных служащих (мотивация достижения и мотивации избегания, потребность во власти и пр.). Содержание системы стимулирования и особенности ее использования в органах государственной и муниципальной власти. Материальное и нематериальное стимулирование государственных и муниципальных служащих.

Методы управления, применяемые в системе государственной и муниципальной службы и преобладающие методы управления. Понятие эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Показатели результативности. Соотношение эффективности и результативности государственного или муниципального органа власти и индивидуальной результативности служащего. Использование подхода, основанного на технологиях управления по результатам на государственной службе. Понятие целей и задач. «Дерево целей». Соотношение целей и задач с функциями государственного или муниципального органа власти и служащего. Система сбалансированных целевых показателей и практика ее использования на муниципальном уровне управления.

Отражение показателей эффективности и результативности индивидуальной служебной деятельности служащих в должностных регламентах, планах работы и служебных контрактах. Текущая (ежегодная) оценка результатов профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Роль годовых отчетов о



результатах профессиональной служебной деятельности в планировании, оценке и стимулировании эффективности и результативности труда.

Система оплаты труда государственных и муниципальных служащих и ее влияние на развитие кадрового потенциала. Особенности оплаты труда в дотационных и самодостаточных регионах и муниципалитетах. Виды оплаты труда, регламентированные федеральным законодательством. Виды служебных контрактов, заключаемых в зависимости от выбранной системы оплаты труда. Результативные служебные контракты и их использование на государственной и муниципальной службе. Элементы традиционной системы оплаты труда государственных гражданских и муниципальных служащих и их роль в системе управления трудовой мотивацией. Возможность стимулирования повышения результативности деятельности служащих в рамках традиционной системы оплаты труда.

## **10. Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих**

Особенности морали как инструмента, регулирующего отношения людей в обществе: всеобщность регуляции во всех сферах общественной жизни; отсутствие опоры на силу государственного, административного принуждения; отсутствие писаных законов. Отличия морального регулирования от правового.

Резкое ослабление в современных условиях России правовых, политических и других механизмов регулирования поведения человека в обществе. Уменьшение роли рационального мышления, возрастание значения психологического фактора. Качественные изменения ведущих нравственных психологических норм поведения людей. Прагматизм, стремление к элитарности, рост значения индивидуалистических ценностей. Уровень общественного терпения, факторы, воздействующие на его состояние.

Сущность бюрократизма – отрыв чиновничьего аппарата от общества. Ведомственность, местничество, клиентарные связи, персональный протекционизм, коррупция, “бумажный фетишизм” как признаки бюрократизма. Бюрократические приемы и технологии: ориентация на закрытые решения, “утечка” информации, лоббизм, конкуренция между центрами власти.

Позитивное восприятие муниципальной службы общественным мнением как условие ее эффективности. Факторы, определяющие отрицательный характер нравственных оценок деятельности муниципальной службы населением. Основные причины безнравственности определенной части государственных и муниципальных служащих (по оценке опросов общественного мнения).

Кадровая политика как средство нравственного оздоровления государственной и муниципальной службы. Проблема разработки и принятия Этического кодекса государственного служащего. Этический кодекс как система определенных нравственных стандартов, конкретных норм поведения государственных служащих как особой социально-профессиональной группы. Соотношение правовой и моральной регуляции в рамках Этического кодекса.

## **11. Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России**

Общая схема организации государственной и муниципальной службы в некоторых зарубежных государствах. Принципы государственной и муниципальной службы: демократизация государственного управления, принципы ориентации на клиента и конечный результат, принципы рентабельности и простоты управления и др.

Основные цели кадровой политики. Принципы отбора лиц на государственную и муниципальную службу (на примере США, Германии, Франции, Великобритании, Японии). Критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности. “Система заслуг” и ее принципы. Классификация государственных и муниципальных служащих. Карьерная и

должностная системы государственной и муниципальной службы. Осуществление принципа мобильности в кадровой политике.

Особенности подготовки и повышение квалификации в странах Запада. Университетская подготовка государственных и муниципальных служащих. Подготовка кадров специализированными институтами. Виды стимулирования служащих, повышающих квалификацию. Организация и содержательная сторона обучения специалистов муниципальной службы.

### Лабораторный практикум, практические занятия (семинары)

#### Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование практических занятий (семинаров)
1.	<b>Тема 1.</b>	Предмет, методы и источники изучения курса «Кадровый потенциал муниципальных образований».
2.	<b>Тема 2.</b>	Кадровый потенциал муниципальных образований: сущность и структура.
3.	<b>Тема 2.</b>	Кадровый потенциал муниципальных образований: сущность и структура.
4.	<b>Тема 3.</b>	Правовые и организационные основы современной муниципальной кадровой политики Российской Федерации.
5.	<b>Тема 4.</b>	Принципы и механизмы реализации муниципальной кадровой политики.
6.	<b>Тема 4.</b>	Принципы и механизмы реализации муниципальной кадровой политики.
7.	<b>Тема 5.</b>	Основные принципы и способы замещения должностей в муниципальных органах управления
8.	<b>Тема 6.</b>	Конституционно-правовой статус муниципального служащего
9.	<b>Тема 6.</b>	Конституционно-правовой статус муниципального служащего
10.	<b>Тема 7.</b>	Влияние государства и муниципалитета на работу с кадрами в условиях многообразия форм собственности
11.	<b>Тема 8.</b>	Основные тенденции развития кадрового потенциала государственного и муниципального аппарата. Профессионализация кадров управления.
12.	<b>Тема 8.</b>	Основные тенденции развития кадрового потенциала государственного и муниципального аппарата. Профессионализация кадров управления.
13.	<b>Тема 9.</b>	Управление мотивацией и результативностью деятельности как обязательное условие воспроизводства кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.
14.	<b>Тема 10.</b>	Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих.
15.	<b>Тема 11.</b>	Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России
16.	<b>Тема 11.</b>	Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России
17.	<b>Тема 12.</b>	Обобщение материала, подведение итогов, зачет.

## 6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

№

### Основная

1. **Черепанов В.В.** Основы государственной службы и кадровой политики: Учебное пособие для студентов вузов / Черепанов Виктор Вениаминович, Иванов Виктор Петрович; Рец. В.И.Лукьяненко, В.А.Золотов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2008. - 575с. - Библиогр.список:с.548-570. - ISBN 978-5-238-01312-1.
2. **Чиркин В.Е.** Система государственного и муниципального управления: Учебник / Чиркин Вениамин Евгеньевич; Рец. А.Д.Керимов и др.; Ред. А.М.Вервальд. - 4-е изд.,пересмотр. - М.: НОРМА, 2009. - 432с. - ISBN 978-5-91768-017-0.

### Дополнительная

3. **Щербаков Ю.Н.** Государственная и муниципальная служба: Учебник / Щербаков Юрий Николаевич; Отв.ред. И.П.Маличенко; Рец. С.В.Бошно, А.В.Васильев . - Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 256с. - (Среднее профессиональное образование). - Прил.:с.244-247.-Тест:с.248-251.-Лит.:с.250-254. - ISBN 9785222097991.
4. **Одинцов А.А.** Государственное и муниципальное управление: введение в специальность: Учебник / Одинцов Андрей Алексеевич; Рец. В.Ф.Уколов, С.И.Шкурко. - М.: Экзамен, 2007. - 413с. - (Учебник для вузов). - Прил.:с.306-357.-Лит.:с.358-368.-Словарь лит.:с.369-413. - ISBN 978-5-377-00201-7.
5. **Муниципальная кадровая политика:** Учебное пособие для вузов / Алисов А.Н., Большаков Б.Е., Гапоненко А.Л. и др.; Рец. С.Ф.Фролов. - М.: Муниципальный мир, 2003. - 248с. - (Энциклопедия управленческих знаний). - Список лит.:с.244-245. - ISBN 5-98084-010-9.
6. **Кутафин О.Е.** Муниципальное право Российской Федерации: Учебник / Кутафин Олег Емельянович, Фадеев Владимир Иванович. - 3-е изд.,перераб.и доп. - М.: Проспект: ТК Велби, 2008. - 672с. - Прил.:с.656-663. - ISBN 978-5-482-01787-6.
7. **Атаманчук Г.В.** Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика / Атаманчук Григорий Васильевич; РАГС при Президенте РФ. - 2-е изд.,доп. - М.: РАГС, 2008. - 312с. - Список книг авт.:с.308-309. - ISBN 978-5-7729-0292-9
8. **Рой О.М.** Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие / Рой Олег Михайлович; Рец. Л.Н.Панкова, В.В.Карпов. - 2-е изд.,перераб.и доп. - СПб.: Питер, 2009. - 368с.: ил. - (Учебное пособие). - Прил.:с.328-354.-Список лит.:с.355-367. - ISBN 978-5-9118-0286-8.

### Законодательные акты

1. Конституция Российской Федерации (<http://www.constitution.ru/>);
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>);
3. Европейская Хартия Местного Самоуправления (принята Советом Европы 15 октября 1985 года) (<http://www.hro.org/docs/ilex/coe/3.php>);
4. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ ([http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow\\_DocumID\\_121206.html](http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_121206.html));

5. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ (<http://www.rg.ru/2003/10/08/zakonsamouprav.html>);
6. Федеральный закон «О системе государственной службы в Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ ([http://gov.cap.ru/hierarhy\\_cap.asp?page=./2008/5805/6060](http://gov.cap.ru/hierarhy_cap.asp?page=./2008/5805/6060));
7. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ ([http://minyust.promo-lenik.com/admin/editor/editor/fz\\_ggs\\_rf/](http://minyust.promo-lenik.com/admin/editor/editor/fz_ggs_rf/));

### **Интернет-ресурсы:**

1. <http://www.gov.ru> - официальный сайт федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.
2. <http://www.economy.gov.ru> - официальный сайт Министерства экономического развития и торговли РФ.
3. <http://www.goverment.gov.ru> – сервер органов государственной власти Российской Федерации.
4. [www.mosreg.ru](http://www.mosreg.ru)- сайт правительства Московской области
5. [www.sovetmo.ru](http://www.sovetmo.ru) – совет муниципальных образований Московской области

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

В связи с необходимостью информационно-технического обеспечения для наглядности демонстрируемого материала используется проекционное оборудование для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине, а также компьютерный класс для проведения тестирования.

### **9. Формы контроля, перечень выносимых вопросов на зачет**

Итоговый контроль осуществляется на основе оценивания нескольких составляющих: итоговая оценка на зачете, активность студентов на занятиях, решение тестов, выполнение домашних и практических заданий

#### **Вопросы для оценки качества освоения дисциплины**

1. Понятие и основное содержание кадрового потенциала муниципальной службы.
2. Показатели уровня кадрового потенциала. Количественные и качественные показатели кадрового потенциала организации.
3. Использование кадровых технологий как способов воспроизводства кадрового потенциала. Цель реализации кадровых технологий.
4. Управление эффективностью кадрового потенциала.
5. Субъекты управления кадровым потенциалом муниципальной службы и их краткая характеристика.
6. Конкурсные и аттестационные комиссии как специфические субъекты управления кадровым потенциалом. Роль независимых экспертов в составе конкурсных и аттестационных комиссий.
7. Нормативно-правовая база управления кадровым потенциалом муниципальной службы.
8. Развитие кадрового потенциала в процессе формирования кадрового состава и движения кадров государственной и муниципальной службы.
9. Муниципальное образование как работодатель муниципальных служащих. Привлекательность государственной и муниципальной службы.

10. Сравнительная характеристика закрытой и открытой кадровой политики. Особенности кадровой политики на муниципальной службе.
11. Требования к профессионально-квалификационному уровню муниципальных служащих. Профессионализм муниципальных служащих.
12. Конкурсный отбор на замещение вакантных должностей государственной гражданской и муниципальной службы и при формировании кадрового резерва как технологии открытой кадровой политики.
13. Карьера и карьерный рост на государственной и муниципальной службе. Способы управления карьерой государственных и муниципальных служащих.
14. Обучение и профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих как элемент технологии воспроизводства кадрового потенциала.
15. Требования к периодичности обучения и содержанию учебных программ для государственных и муниципальных служащих и система контроля их качества.
16. Квалификационный экзамен как механизм управления компетентностью государственных гражданских служащих.
17. Аттестация государственных и муниципальных служащих как комплексная оценка профессионального уровня, соблюдения требований к служебному поведению и результативности деятельности служащего.
18. Требования к служебному поведению муниципальных служащих. Этический кодекс муниципального служащего.
19. Обучение и развитие персонала государственной и муниципальной службы. Формы и методы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
20. Технологии и способы управления изменениями на государственной и муниципальной службе. Инновационная составляющая кадрового потенциала.
21. Содержание системы стимулирования и особенности ее использования в органах государственной и муниципальной власти.
22. Характеристика методов управления, применяемых в системе государственной и муниципальной службы.
23. Регламентация деятельности и стимулирование индивидуальной и групповой результативности и эффективности на государственной и муниципальной службе.
24. Понятие эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Показатели результативности органов управления и служащих.
25. Текущая (ежегодная) оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и ее роль в повышении эффективности и результативности труда.
26. Система оплаты труда государственных и муниципальных служащих и ее влияние на развитие кадрового потенциала.
27. Виды служебных контрактов, заключаемых в зависимости от выбранной системы оплаты труда. Результативные служебные контракты и их использование на государственной и муниципальной службе.
28. Мотивация трудовой деятельности муниципальных служащих. Мотивационные особенности государственных и муниципальных служащих.
29. Особенности государственной кадровой политики и ее влияние на воспроизводство кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.
30. Принципы государственной кадровой политики и их отражение в действующем законодательстве о государственной и муниципальной службе.
31. Проблемы в области воспроизводства кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.
32. Направления решения кадровых проблем на государственной и муниципальной службе. Разработка и внедрение единой кадровой политики.
33. Кадровая политика в регионе и муниципальном образовании.