

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 31.07.2025 15:42:54

Уникальный программный ключ

6b5279da4e034bffa679172803da5b9b5994c69e1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет

Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано

деканом экономического факультета

« 21 » марта 2025 г.

/Фонина Т.Б./

Рабочая программа дисциплины

Национальная система квалификаций: применение профессиональных стандартов и оценка персонала

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки:

Кадровый менеджмент и консалтинг

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета

Протокол «21» марта 2025 г. № 6

Председатель УМКом

/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой

государственных закупок, менеджмента
и государственного управления

Протокол от «06» марта 2025 г. № 8

Зав. кафедрой

/Трофимовская А.В./

Москва

2025

Автор-составитель:
Козлова Е.Г. кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Национальная система квалификаций: применение профессиональных стандартов и оценка персонала» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 12.08.2020 г. № 952.

Дисциплина входит в Блок ФТД. Факультативные дисциплины (модули), и является факультативной дисциплиной.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Объем и содержание дисциплины	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	9
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	16
7. Методические указания по освоению дисциплины	17
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	17
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	18

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины «Национальная система квалификаций: применение профессиональных стандартов и оценка персонала» состоит в повышении профессиональной компетентности магистров, приобретении знаний по теории, методологическим подходам, структуре национальной системы квалификаций (НСК), системам оценки квалификации.

Основные задачи дисциплины:

- комплексное изучение инструментов национальной системы квалификаций для повышения качества подготовки кадров;
- анализ нормативных правовых актов и организационно-методических документов, определяющих развитие национальной системы квалификаций (НСК);
- изучение методологии и методики формирования современных систем квалификаций и основных направлений применения национальных систем квалификаций;
- нормативные правовые акты в области независимой оценки квалификации

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

ДПК-1. Способен анализировать и систематизировать информацию по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации, в т.ч. на основе данных аудита и контроллинга работы персонала.

ДПК-5. Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в Блок ФТД. Факультативные дисциплины (модули), и является факультативной дисциплиной.

Дисциплина представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения дисциплин: «Международное и российское трудовое законодательство», «Современные проблемы управления в профессиональной сфере», которые закладывают фундамент для изучения экономического механизма в кадровом менеджменте на всех уровнях.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшей образовательной деятельности магистранта при написании магистерской диссертации.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Количество часов очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72
Контактная работа	24,2
Лекции	8
Практические занятия	16
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет	0,2
Самостоятельная работа	40
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачет во 2 семестре на 1 курсе.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия

Тема 1. Национальная система квалификаций России: организационная структура. Структура Национальной системы квалификаций (НСК): ключевые элементы и взаимосвязь между ними. Нормативная правовая база создания, функционирования и развития НСК РФ. Основные направления деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК), советов по профессиональным квалификациям (СПК) по развитию НСК. Национальное агентство развития квалификаций. Модель взаимодействия НСПК и СПК с партнерами в субъектах Российской Федерации. Перспективы развития НСК РФ	2	4
Тема 2. Формирование содержания Национальной системы квалификаций России: профессиональные стандарты и квалификации. Область профессиональной деятельности и вид профессиональной деятельности. Понятие «квалификация»: содержание и объем. Соотношение понятий: квалификация, профессия, трудовая функция. Понятия: трудовое действие, знание, умение, профессиональный навык. Рамки квалификаций и профессиональные стандарты (ПС) как новые инструменты описания квалификаций. Роль профессиональных стандартов (ПС) в НСК. Назначение, нормативные правовые основы разработки профессиональных стандартов ПС и действующие квалификационные справочники. Структурные элементы ПС. Методика разработки ПС. Методика разработки наименований квалификаций и требований к ним. Основные правила выделения квалификаций. Структура описания квалификаций.	2	4
Тема 3. Применение содержания и инструментов национальной системы квалификаций в сфере подготовки кадров. Актуализация перечней профессий, специальностей, направлений подготовки в системе профессионального образования и профессионального обучения на основе анализа содержания НСК. 2 Нормативные правовые акты, определяющие разработку федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), основных и дополнительных профессиональных программ, программ профессионального обучения с учетом ПС. Определение специфики образовательных программ с учетом их направленности на удовлетворение потребностей рынка труда, работодателей и обучающихся. ПС как источник информации о требованиях работодателей к квалификации выпускников и работников. Применение ПС в целях экспертизы качества профессиональных образовательных программ и программ профессионального обучения.	2	4
Тема 4. Независимая оценка квалификации как инструмент национальной системы квалификаций. Федеральный закон №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций». Структура системы независимой оценки квалификаций (НОК), участники НОК и их функции. Цели, задачи, принципы и основные положения НОК. Основные отличия НОК от аттестации персонала. Заинтересованность участников в НОК. 3 Основные нормативные правовые акты в сфере НОК. Основные процессы НОК. Процедуры проведения НОК. Кадровый ресурс системы НОК. Методологическая основа независимой оценки квалификаций: принципы оценивания квалификаций, методы НОК, вопросы проектирования оценочных средств для проведения оценки квалификации.	2	4

Итого:	8	16
--------	---	----

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Тема 1. Национальная система квалификаций России: организационная структура.	Структура Национальной системы квалификаций (НСК). Нормативная правовая база создания, функционирования и развития НСК РФ. Основные направления деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК), советов по профессиональным квалификациям (СПК) по развитию НСК. Национальное агентство развития квалификаций. Модель взаимодействия НСПК и СПК с партнерами в субъектах Российской Федерации. Перспективы развития НСК РФ	10	1. Углубленное изучение темы с использованием дополнительных литературы и интернет-ресурсов. 2. Подготовка к практическим занятиям.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, реферат
Тема 2. Формирование содержания Национальной системы квалификаций России: профессиональные стандарты и квалификации.	Область профессиональной деятельности и вид профессиональной деятельности. Понятие «квалификация»: содержание и объем. Соотношение понятий: квалификация, профессия, трудовая функция. Понятия: трудовое действие, знание, умение, профессиональный навык. Рамки квалификаций и профессиональный стандарты (ПС) как новые инструменты описания квалификаций. Роль профессиональных стандартов (ПС) в НСК. Назначение, нормативные правовые основы разработки профессиональных стандартов ПС и действующие квалификационные справочники. Структурные элементы ПС. Методика разработки ПС. Методика разработки наименований квалификаций и требований	10	1. Углубленное изучение темы с использованием дополнительных литературы и интернет-ресурсов. 2. Подготовка к практическим занятиям.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, реферат

		к ним. Основные правила выделения квалификаций. Структура описания квалификаций.				
Тема 3. Применение содержания и инструментов национальной системы квалификаций в сфере подготовки кадров.		Актуализация перечней профессий, специальностей, направлений подготовки в системе профессионального образования и профессионального обучения на основе анализа содержания НСК. 2 Нормативные правовые акты, определяющие разработку федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), основных и дополнительных профессиональных программ, программ профессионального обучения с учетом ПС. Определение специфики образовательных программ с учетом их направленности на удовлетворение потребностей рынка труда, работодателей и обучающихся. ПС как источник информации о требованиях работодателей к квалификации выпускников и работников. Применение ПС в целях экспертизы качества профессиональных образовательных программ и программ профессионального обучения.	10	1. Углубленное изучение темы с использованием дополнительной литературы и интернет-ресурсов. 2. Подготовка к практическим занятиям.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, реферат
Тема 4. Независимая оценка квалификации как инструмент национальной системы квалификаций.		Федеральный закон №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций». Структура системы независимой оценки квалификаций (НОК), участники НОК и их функции. Цели, задачи, принципы и основные положения НОК. Основные отличия НОК от аттестации персонала. Заинтересованность участников в НОК. 3 Основные нормативные правовые акты в сфере НОК. Основные процессы НОК. Процедуры проведения НОК. Кадровый ресурс системы НОК. Методологическая основа независимой оценки	10	1. Углубленное изучение темы с использованием дополнительной литературы и интернет-ресурсов. 2. Подготовка к практическим занятиям.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, реферат

	квалификаций: принципы оценивания квалификаций, методы НОК, вопросы проектирования оценочных средств для проведения оценки квалификации.				
Итого		40			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-1. Способен анализировать и систематизировать информацию по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации, в т.ч. на основе данных аудита и контроллинга работы персонала организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-5. Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень освоения компетенций	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные направления развития НСК; Уметь: Проводить критический анализ состояния НСК и оценки квалификации	Опрос Реферат	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные направления развития НСК; Уметь: Проводить критический анализ состояния НСК и оценки квалификации Владеть: методами оценки квалификации персонала	Опрос Реферат	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания реферата
ДПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные методы экономического анализа при оценке квалификации персонала; Уметь: определять основные направления проведения оценки персонала	Опрос Реферат	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные методы экономического анализа при оценке квалификации персонала; Уметь: определять основные направления проведения оценки	Опрос Реферат	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания

			персонала Владеть: навыками анализа и систематизации информации по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению системы оценки квалификации персонала		реферата
ДПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать - актуальные нормативно-правовые документы, регламентирующие функционирование национальной системы квалификаций в РФ - структуру и содержание национальной системы Уметь - анализировать роль и особенности использования профессиональных стандартов в системе управления персоналом	Опрос Реферат	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать - особенности современной системы профессиональных стандартов в рамках российского рынка труда Уметь - применять знания о национальной рамке квалификаций при консультировании и оказании помощи должностным лицам организации в диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом Владеть - навыками разработки предложений по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации с учетом актуальных требований национальной рамки квалификаций	Опрос Реферат	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания реферата

Шкала оценивания опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом: знание материала, обоснованная позиция по проблеме, умение ссылаться на первоисточники	40-35
Достаточное усвоение материала: владение терминологией, допущены несущественные ошибки или вопрос раскрыт достаточно полно и правильно	30-34
Поверхностное усвоение материала: ответ дан в целом правильно, но неполно, допущены существенные ошибки, терминами владеет на базовом уровне, есть ошибки в логике ответа.	29-20
Неудовлетворительное усвоение материала: вопрос не раскрыт, существенные ошибки в ответе, отсутствует логика в изложении, не владеет терминологией дисциплины.	19-0

Шкала оценивания реферата

Критерии оценивания	Баллы
Степень раскрытия темы	0-5
Личный вклад автора	0-5
Структурированность материала	0-5
Постраничные ссылки	0-5
Объем и качество используемых источников	0-5
Оформление текста и грамотность речи	0-5
Защита доклада	0-10
Максимальное количество баллов:	40

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения опроса

1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
2. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
3. Оценка персонала и кадровая политика организации.
4. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте.
5. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте.
6. Развитие законодательства по оценке персонала организаций.
7. Теоретические проблемы оценки персонала организации.
8. Технологические проблемы оценки персонала организации.
9. Особенности методов оценки персонала при наличии организационных проблем (сопротивление оценке со стороны персонала).
10. Структура процедуры оценки персонала.

Примерные темы рефератов

1. Традиционные методы оценки персонала.
2. Современные методы оценки персонала.
3. Ошибки при оценке персонала.
4. Совершенствование методов оценки персонала при трансформации технологических укладов.
5. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.
6. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.
7. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в царский период России.
8. Оценка квалификации и результативности труда различных категорий персонала.
9. Российский стандарт центра оценки.

10. Современная практика применения центра оценки в России.

Примерные вопросы к зачету

1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
2. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
3. Теоретические проблемы оценки персонала организации.
4. Технологические проблемы оценки персонала организации.
5. Традиционные методы оценки персонала (Качественные методы)
6. Традиционные методы оценки персонала (Количественные методы)
7. Традиционные методы оценки персонала (Комбинированные методы)
8. Современные методы оценки персонала
9. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.
10. Документы, используемые при проведении аттестации
11. Квалификационные требования к должностям гражданской службы
12. Аттестация государственных гражданских служащих.
13. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
14. Оценка квалификации работника.
15. Оценка квалификации и результативности труда рабочих
16. Оценка квалификации и результативности труда специалистов
17. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
18. Центр оценки: понятие, история развития, содержание метода.
19. Центр оценки: содержание метода.
20. Современная практика применения центра оценки в России.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются устный опрос на практических занятиях, подготовка реферата.

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы и включает в себя: повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала магистрант должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному Опрос предполагает устный ответ на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Реферат по данному курсу подготавливается магистрантом самостоятельно, должен носить творческий характер, по своему содержанию и оформлению быть приближенным к научному исследованию. При этом

исполнитель может выбрать его тему из предложенной тематики. Также следует принимать во внимание свои научные и профессиональные интересы, связывая содержание реферата с задачами конкретной организации.

В обоснованных случаях тема может быть избрана вне тематического списка рефератов.

При подготовке реферата магистранту предварительно следует подобрать различные литературные, периодические, нормативные и другие источники и материалы, систематизируя и обобщая при этом нужную информацию по теме.

Необходимо осуществлять творческий подход к использованию собранной информации, критически оценивая отражаемые в источниках сведения и данные. Представляется важным раскрыть не только теоретическое состояние дел по рассматриваемому вопросу, а на примерах конкретной организации дать его решения с обоснованием прогрессивных и перспективных направлений совершенствования.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится по вопросам. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 80 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

Требования к зачету

Зачет проводится в устной форме, по вопросам, приведенным рабочей программе дисциплины.

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

Рекомендации по подготовке к зачету

Подготовку к зачету необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к зачету по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на вопросы к зачету.

Оценка знаний магистранта в процессе зачета проводится по следующим

критериям.

Шкала оценивания зачета

Критерий оценивания	Баллы
Студент демонстрирует высокие знания основных понятий и терминов по изучаемой дисциплине. Знает учебный материал, умеет сопоставить его, сделать выводы, умеет привести примеры, подтверждающие основные теоретические положения.	15-20
Студент хорошо знает учебный материал, но допускает некоторые неточности при формулировке понятий, не все теоретические положения может подтвердить соответствующим примером.	10-14
Студент имеет общее представление о методологии и методах научных исследований, дает неточные формулировки основных понятий, воспроизводит материал, но не может его сопоставить, примеры, либо не соответствуют теории, либо вообще отсутствуют.	05-09
Ответы даны не по существу поставленных вопросов, поверхностны, расплывчаты, примеры отсутствуют	0-04

Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, подготовка рефератов, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	Зачтено
40 - 0	Не зачтено

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Основная литература

1. Валишин, Е.Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учеб.пособие для вузов / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. - М. : Русайнс, 2021. - 120с. – Текст: непосредственный.

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие /А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067540>

6.2 Дополнительная литература

1. Веснин, В. Р. Корпоративное управление : учебник / В. Р. Веснин, В. В. Кафидов. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 272 с. — Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1167876>

2. Савостова, Т.Л. Государственная кадровая политика и инновационное

развитие России: концептуальные подходы: монография. - М. : Кнорус, 2016. - 148с. – Текст: непосредственный.

3. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности: монография / под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 248 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1141764>

4. Федорченко, С.Н. Государственная кадровая политика в Советском Союзе и современной России: политико-философский анализ. - М. : Инфра-М, 2020. - 154с. – Текст: непосредственный.

5. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>

6. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний: монография / под ред. Е.В. Васильевой, Б.Б. Славина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 221 с. — Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028171>

6.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. www.consultant.ru - Правовая информационная система КонсультантПлюс
2. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики
3. <http://www.garant.ru> - Правовая информационная система Гарант;

6.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.kdelo.ru - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. www.hrm.ru - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. www.kadrovik.ru – сайт Национального союза кадровиков
4. www.pro-personal.ru – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
5. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
6. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
7. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам
2. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:
Microsoft Windows

Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;

- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.